



Roles de Género y Maternidad en Chile: Un análisis de la Ley Postnatal Parental N°20.545

CAMILA ANDREA ÁLVAREZ VALENZUELA
BELEN CATALINA CONTRERAS GÓMEZ

Memoria para optar al Título de Licenciadas en Sociología y Sociólogas.
Profesora Guía: Mónica Iglesias Vázquez.

Valparaíso, Chile.

2022

Tabla de Contenido

Índice de Tabla:	5
Índice de Gráficos:	6
RESUMEN:	7
PALABRAS CLAVES	7
INTRODUCCIÓN	8
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	9
OBJETIVOS	9
Objetivo General:	9
Objetivos Específicos:	9
FORMULACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	10
A) Problematización	10
B) Contextualización Socio histórica:	15
MARCO TEÓRICO	22
Movimiento Feminista y Género:	22
Movimiento social de mujeres en Chile:	29
Trabajo Asalariado en Chile:	38
TRABAJO DOMÉSTICO Y TRABAJO DE CUIDADOS	41
LA CONSTRUCCIÓN DE LA MATERNIDAD DESDE LA MIRADA LATINOAMERICANA	47
La Maternidad: Cambios, Reformas y Legislaciones:	50
LEY 20.545 POSTNATAL EN CHILE	61
Datos de uso de postnatal a nivel nacional:	65
Hombres 0 y la desigualdad en las labores domésticas del Chile actual	66
Mercado laboral en Chile:	68
Tasa de participación laboral entre hombre y mujeres (2018, 2019 y 2020):	68
DISEÑO METODOLÓGICO	72
A) Fines de la Investigación y Enfoque Metodológico:	72
B) Técnicas de Recolección de Datos:	73
C) Muestreo:	75
E) Análisis de datos:	93
F) Consideraciones Éticas:	94

PRESENTACIÓN DE LOS DATOS	95
Descripción de las y los entrevistados:	96
1) Género:	98
2) Maternidad y Paternidad	110
3) Postnatal de Madres y Padres:	121
Madres:	121
Funcionarios de Isapre y Compín	135
1) Subcategoría: Beneficiarias y Beneficiarios de Postnatal Parental:	135
2) Subcategoría: Postnatal Parental y transferencia de días al padre	137
3) Subcategoría: Problemas con las licencias maternales:	138
4) Subcategoría: Información de usuarias:	140
5) Subcategoría: Evaluación a la Ley:	141
6) Subcategoría: Cambios o mejoras en la Ley de Postnatal Parental:	143
DISCUSIÓN TEÓRICA	144
1) Madre: ¿Instinto o construcción social?	144
2) Padre: ¿Hay algo más responsabilidad económica?	148
3) De la Ley de Postnatal Parental a la realidad de las madres en Chile	150
4) De la Ley de Postnatal Parental a la realidad de la paternidad en Chile.	153
CONCLUSIONES	155
Bibliografía.....	160
ANEXOS	163
1) Pauta de Preguntas Beneficiarias:	163
2) Pauta de Preguntas Beneficiarios:	165
3) Preguntas para funcionarias/os COMPING e Isapre	168
4) Consentimiento informado:	169
Entrevista N°1: Beneficiaria de Postnatal	170
Entrevista N°2: Beneficiaria de Postnatal.	185
Entrevista N°3: Beneficiaria de Postnatal.	195
Entrevista N°4: Beneficiaria de Postnatal.	203
Entrevista N°5: Beneficiario de Postnatal	210
Entrevista N°6: Beneficiario de Postnatal.	219
Entrevista N°7: Beneficiario de Postnatal.	226

Entrevista N°8: Trabajador venta de planes en Isapre	233
Entrevista N°9 Trabajadora del Compín	238

Índice de Tabla:

Permisos de Postnatal entre 2013-2019:.....	65
Tasa de participación laboral entre hombre y mujeres (2018, 2019 y 2020):.....	68
D) Tabla de Operacionalización	77
Tabla de caracterización de madres entrevistadas:.....	96
Tabla de caracterización de padres entrevistados:.....	97

Índice de Gráficos:

Cantidad y distribución porcentual de los trabajadores por sexo, según agrupaciones de actividad económica	71
---	-----------

RESUMEN:

En el presente documento se analizan los procesos a través de los cuales la Ley 20.545 de Postnatal Parental en Chile impacta en los roles de género. Para dar cuenta de ello, es fundamental dar un sustento teórico a la investigación, a través del trabajo de autoras chilenas, latinoamericanas y europeas, que tomaron la maternidad y estudios de género, cuestionándose constantemente el “rol naturalizado” que cumplían las mujeres en la sociedad, desempeñando el trabajo doméstico y de cuidados. A partir de la revisión teórica, se adquieren las herramientas necesarias para el análisis sociológico del objeto de estudio, es decir, cómo impacta la política pública de la Ley de Postnatal Parental en Chile en la vida de los beneficiarios. A través del estudio teórico, se direccionaron las dimensiones a investigar: género, maternidad y Ley de Postnatal Parental. Mediante estas dimensiones se realizó una operacionalización de variables, transformando las dimensiones en conceptos e ítems que fueran medibles a la realidad social, eligiendo instrumento de medición la entrevista semi-estructurada online. Los principales resultados y conclusiones que se obtuvieron dan cuenta que aún se reproducen los roles de género tradicionales asignados a hombres y mujeres, y la Ley 20.545 de Postnatal Parental da cuenta de ello.

PALABRAS CLAVES:

Género, Roles de Género, Ley del Postnatal, Coparentalidad y Corresponsabilidad.

INTRODUCCIÓN

Para evaluar si una política pública es acorde a la realidad de las personas a las cuales va dirigida, es decir, quienes principalmente se beneficiarían de esta política, es necesario conocer la experiencia de las personas. No solo basta con un discurso político en su promulgación, lo relevante en este punto es saber si en verdad esos objetivos planteados en dicho discurso tienen el alcance e implicancia en la vida de esas personas, si están acorde a los cambios culturales o vienen a dar cuenta de un cambio cultural previo.

En la presente investigación se analizará en específico la actual Ley 20.545 de Postnatal Parental en Chile, preguntándonos ¿De qué manera impacta esta Ley en la reproducción de los roles de género? Esta interrogante surge a partir de investigaciones previas mientras estudiábamos el pregrado, principalmente cuando cursamos la asignatura de políticas públicas y estudios de género. Nos cuestionamos constantemente como mujeres, si esas políticas públicas con un tinte de “cambio” venían a seguir reproduciendo estereotipos de género que tradicionalmente nos han sido asignados, como madres y cuidadoras. Por lo cual, comienza un proceso de análisis de políticas públicas que fueron creadas en función de mejorar las condiciones de las mujeres, encontrándonos con una Ley de Postnatal Parental que posee en su discurso de promulgación tres objetivos principales: mejores cuidados a los recién nacidos; más mujeres se benefician de la maternidad; y una coparentalidad entre ambos padres, que compartan equitativamente los cuidados de los hijos, conllevando familia y trabajo.

Nuestro interés en el tema de investigación surge a partir de la necesidad de generar conocimiento y análisis sobre políticas de maternidad y género que actualmente no se encuentran tan masificadas, como es el caso de temas medioambientales o relacionados con movilizaciones y cambios sociales. Por lo cual, esperamos que nuestro trabajo sea de ayuda y genere interés en próximas investigaciones, tanto en Sociología como en otras áreas de las Ciencias Sociales.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿De qué manera la Ley 20.545 del Postnatal en Chile impacta la reproducción de los roles de género?

OBJETIVOS

Objetivo General:

- Analizar los procesos a través de los cuales la Ley 20.545 del Postnatal en Chile impacta en los roles de género.

Objetivos Específicos:

- Evaluar si la Ley del Postnatal chileno cumple o no los objetivos declarados.
- Evaluar si los objetivos de la Ley del Postnatal chileno están adaptados a la realidad actual de los beneficiarios.
- Examinar cuáles son los principales problemas para que la Ley del Postnatal se vea aplicada por parte de los beneficiarios.
- Analizar el discurso de coparentalidad y la concepción de mujer explícito e implícito en la Ley de Postnatal.

FORMULACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

A) Problematización:

Desde ya, entendemos que son varias las formulaciones que se han usado para definir la palabra “género”, desde los años treinta comenzó a ser descrita con una fuerte perspectiva biologicista, para luego pasar a ser definida como una construcción cultural. Sin embargo, en la presente investigación, cuando hablemos sobre el género estaremos aludiendo a la definición que da la antropóloga mexicana Marta Lamas en su libro “Cuerpo: Diferencia sexual y género” (1994) señalando que:

El género es el conjunto de ideas sobre la diferencia sexual que atribuye características “femeninas” y “masculinas” a cada sexo, a sus actividades y conductas, y a las esferas de la vida. Esta simbolización cultural de la diferencia anatómica toma forma en un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que le dan atribuciones a la conducta objetiva y subjetiva de las personas en función de su sexo. Así mediante el proceso de constitución del género, la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser hombres y las mujeres, lo que es “propio” de cada sexo- (Lamas, 1994, pág. 8).

Para la misma autora, el “rol de género” o “los roles de género” se definen como:

El conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el estrato generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos y, por lo tanto, los cuidan: ergo, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino, que se identifica con lo público. La dicotomía masculino-femenino, con sus variantes establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género” (...) Las sociedades determinan la actividades de las mujeres y los hombres basadas en los estereotipos, estableciendo así una división sexual del trabajo (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, pág. 1) [como se citó en: Lamas, 2002, pág. 33]

Por lo tanto, los roles de género son las normas sociales que determinan las conductas, funciones, expectativas y/o exigencias que se establecen y rigen a las personas en función de su género, ya sea femenino o masculino. Al ser una asignación tan rígida condiciona las actitudes de las personas desde la primera infancia (Instituto Nacional de las Mujeres México, 2007).

Los datos entregados por la Superintendencia de Seguridad Social el año 2016 reflejan que desde los años 2011-2016 los permisos que han sido traspasados al padre son de un 0,24%, que equivalen a 1.157 traspasos de un total de 492.153 números de subsidios iniciados. Además, la cantidad promedio de días que los padres permanecen al cuidado de sus hijos son de 33,8 días, teniendo en cuenta que tan solo el postnatal cuenta con una cantidad de 84 días (siendo 128 días en total de manera obligatoria).

La baja cantidad de postnatales por parte de los hombres se debe a una serie de factores, según queda consignado en la página de la Biblioteca del Congreso (2018) una de las principales razones por la que los hombres no toman esta opción es porque: (1) las semanas que se toma el padre se les descuenta a la madre, y estas últimas prefieren no ceder el beneficio (teniendo en consideración que ambos son trabajadores), (2) en el caso de los hombres estos sufren prejuicios y sanciones al querer tomarse permisos laborales, más aún, teniendo en cuenta la poca cantidad de Fuero Laboral que se les permite, y (3) porque simplemente la opción de postnatal no es una obligación para ellos, esta es obligatoria solo en el caso de las mujeres, en los hombres es totalmente opcional.

Los tres factores mencionados anteriormente son descripciones claras para entender cómo los roles diferenciados de hombre y mujeres se han ido formando y reforzando a lo largo del tiempo respecto al cuidado de sus hijos e hijas. El presidente Sebastián Piñera en el año 2011 afirmó que:

Nuestras mujeres quieren ser madres, pero muchas veces se les dificulta poder hacerlo por el costo que ello implica y por las barreras existentes hoy, que impiden a la mayor parte de ellas poder trabajar y cuidar de buena manera a sus hijos (Biblioteca del Congreso Nacional, 2011).

Desde las autoridades gubernamentales no hay una mención que diga que las mujeres (así como los hombres) deben trabajar y cuidar a sus hijos de buena manera. Sino que se asume desde ya, que las mujeres tienen un fuerte deseo por ser madres, junto con la necesidad de cuidar a sus hijos e hijas, y es el sistema en todas sus dimensiones el que no las deja satisfacer esta labor al cien por ciento.

En los años sesenta también había referencias de las labores de las mujeres por parte del gobierno del partido Demócrata Cristiano. El pensamiento de aquella época no varía en cuanto a lo que se piensa por parte de las autoridades en 2011:

Pero si bien se reconocía que las mujeres no eran exclusivamente esposas y madres, se las veía como esposas y madres que también tenían responsabilidades adicionales. Las obligaciones domésticas, particularmente aquellas referentes a los niños, eran concebidas como la principal preocupación de las mujeres (Tinsman, 2009, pág. 144).

Aquella idea de las mujeres como madres preocupadas de los hijos e hijas y del hogar parece ser reforzada y reproducida hasta la actualidad, por ejemplo, cuando se habla de la importancia de la madre y el “apego” que hay entre ella y sus hijos, porque se asume que es ella la que tiene total responsabilidad de los niños. Sin embargo, la actual Ley N.º 20.545 plantea esta nueva idea de coparentalidad que tomaremos de Lidia Casas y Ester Valenzuela (2012). Este concepto alude a la propuesta de que tanto madres como padres tengan la capacidad de compartir la responsabilidad del cuidado de sus hijos. La carga que se le ha asignado a la mujer con el rol de madre encargada del cuidado del hogar y de los hijos, ya no debe recaer solo en ella, sino que los hombres también deberían tener un papel activo en cuanto a estas labores. En este sentido Cecily Halpern señala:

Detrás de esta modificación hay un discurso político que impulsa cambios culturales en la redistribución de los roles en el cuidado y la crianza de los hijos. Se identificarán necesidades de mayor protección de la maternidad desde una mirada de equidad de género y que se manifestó en la reciente discusión de la extensión del postnatal (Citado en: Casas & Valenzuela, 2012, pág. 95)

Tal como lo plantea Halpern esta nueva política plantea un cambio desde el ámbito cultural, de una coparentalidad que fomente la igualdad de género ante el cuidado y la protección del hijo, enfocado directamente en el rol del padre que ha actuado mayormente como proveedor dejando de lado el cuidado de la familia. En este mismo ámbito, el Psicólogo Francisco Aguayo reconoce la importancia de un postnatal que sea equitativo tanto para madres como padres, poniendo énfasis en la importancia que debiese de tener este último: “Los países que han logrado involucrar a los hombres en tanto padres han llevado adelante políticas y programas de paternidad. Una de las políticas más exitosas ha sido la del postnatal extensos y exclusivos” (Aguayo, 2010, pág. 10). El éxito de estas políticas como el postnatal coparental se han debido a la extensión de días con los que se cuenta, pero aún más importante, se refiere a la exclusividad del postnatal en el padre, es decir, la coparentalidad entiende e incorpora días que son solo del padre y no se pueden ceder, como pasa actualmente en Chile, donde un padre si quiere tomarse su postnatal por derecho, es la madre la que tiene que ceder de sus propios días de postnatal para que este esté con su hijo o hija, mientras la madre vuelve a su actividad laboral.

A pesar de que la Ley 20.545 pretende ser una política pública que declara querer transformar los roles de género en torno a la igualdad, uno de los principales motivos por los cuales los hombres no optan por el permiso parental del postnatal es básicamente porque éste no es obligatorio para ellos, pero para las mujeres es totalmente obligatorio. De esta manera “se sigue discriminando, porque es la mujer quien, por ejemplo, en el caso del postnatal, debe obligatoriamente tomarse estos seis meses, en cambio el padre puede optar” (Sadler, 2011). La baja cantidad de permisos otorgados al padre demuestran que los cambios que se pretendían con la modificación de la Ley 20.545 no se han generado del todo: el rol de cuidador del hogar y de los hijos sigue recayendo en su mayoría en la

mujer. Por lo tanto, lo que se cuestiona finalmente es el rol y papel del hombre en torno a su paternidad. Esta brecha en el cuidado queda reflejada de manera clara cuando Lidia Casas recalca que:

Sin embargo, las mujeres no estamos en igualdad de condiciones que los hombres, quienes tienen oportunidad, y en los hechos lo hacen -desde el embarazo hasta en el reconocimiento y en la crianza de los hijos- de rechazar la paternidad. A las mujeres, en cambio, el orden normativo les impone la maternidad como un designio del cual no se puede escapar (Casas, 2013, pág. 231).

La Ley 20.545 no ha permitido una coparentalidad equitativa entre padres y madres, es una ley que es exigente e irrenunciable para las madres, mientras que para los padres es sumisa y poco rigurosa, puesto que “sabíamos que los papás no se tomarían la licencia parental, porque la madre tiene que sacrificar parte de su postnatal para que el padre pueda tomarlo, y ese tiempo coincide con el período recomendado de lactancia” (Aguayo, 2013). De esta manera, se produce un conflicto entre la madre y el padre, ya que, el sistema por el que se rige la ley está diseñado para que los padres no tomen su derecho de Postnatal de manera obligatoria -y en el caso de que si lo tomen- los días que se obtienen son cedidos por el postnatal de la propia madre.

Ante esta situación que perpetúa los roles de género es importante evidenciar y comparar cómo funciona el permiso postnatal en otro país. Para ejemplificarlo, tomamos el caso de Suecia, donde la Ley del postnatal parental que aplican es uno de los más extensos del mundo y donde el gobierno sueco entrega prestaciones económicas a los padres al momento de tomar su postnatal (Superintendencia de Seguridad Social, 2016). El principio de esta Ley parental recae en que es un derecho exclusivo e irrenunciable tanto para madres y como padres.

Uno de los objetivos del gobierno sueco es combatir la desigualdad de género en el campo laboral, por lo tanto, con esta Ley han producido un cambio a nivel social y cultural entre la población sueca desde 1974, período en el que el gobierno sueco cambió la Ley del

postnatal por un postnatal parental. El propósito de este cambio equitativo ha sido que ambos padres puedan cumplir las tareas domésticas y de cuidado de los hijos con el mismo nivel de responsabilidad. En 2016 la ministra de Equidad en Suecia Asa Regnér señala que “los padres son parte de manera mucho más activa en las vidas de los niños” (CNN Chile, 2016) ya que el postnatal existente en la legislación sueca contempla 480 días para cuidar a un bebé recién nacido, de los cuales 60 días como mínimo deben ser tomados por el padre de manera obligatoria.

Si bien la modificación de la Ley del postnatal chileno en 2011 intenta acercar las brechas de género entre la población, estos roles se encuentran muy establecidos. En tanto, las mujeres aún se llevan la carga familiar y las labores del hogar, los hombres aún mantienen el rol de proveedor económico. Las políticas de transformación, como la Ley N° 20.545, que pretenden crear cambios en la población no están funcionando de manera profunda, puesto que el imaginario de las personas aún se encuentra inmerso en una cultura patriarcal, en donde la madre es sinónimo de hogar y maternidad y el padre es sinónimo de trabajo y sustento económico.

B) Contextualización Socio histórica:

El período que va entre la segunda mitad del siglo XIX y principios del siglo XX en Chile se caracteriza porque sucedieron importantes transformaciones sociales, políticas y económicas. Producto de estas transformaciones uno de los factores sociales de mayor relevancia que se desencadena es el desplazamiento de gran parte de la población del campo a la ciudad. Precisamente, con la creciente urbanización e industrialización de la ciudad aumentaron las malas condiciones de vida de los trabajadores y sus familias, denominando esta problemática como la “Cuestión Social”. Este período, se caracteriza principalmente porque las personas pertenecientes a la clase trabajadora y de los sectores más populares vivían en condiciones precarias, como fueron: las extensas jornadas de trabajo, bajos salarios, falta de vivienda, inseguridad laboral en las fábricas, acceso

mínimo a los servicios básicos como la salud y la educación, entre otros. Tal como lo plantea el historiador chileno Sergio Grez:

(...)Las transformaciones sociales y económicas producidas por la incipiente industrialización y por la incorporación a la economía chilena de la rica región minera de Tarapacá generaban el surgimiento del proletariado moderno. Fue precisamente durante ese período que sectores de la elite empezaron a referirse explícitamente a la “cuestión social” (Grez Toso, 1995, pág. 23)

Con la “Cuestión Social” en auge, la clase trabajadora a lo largo de todo el país puso en marcha distintos movimientos sindicales que reclamaban una urgente solución a las problemáticas sociales y laborales del país. Esta unión de trabajadores hace que en 1887 se funde el Partido Democrático (Grez Toso, 1995) el cual vela por los derechos de los trabajadores, donde se encontraban agrupaciones de: sociedades mutuales, mancomunales, sociedades de socorro y agrupaciones de artesanos de Santiago, Valparaíso y Concepción, que junto con el Partido Democrático empiezan por primera vez a tener un papel activo y de intervención en el escenario político.

Las presiones y diversas movilizaciones que se fueron gestando en la década de los años veinte hicieron que para el año 1927 se aprobara en el Congreso Nacional el Código del Trabajo, el cual, contemplaba las diversas mejoras que los trabajadores, hasta esa época estaban reclamando, como fueron: el descanso dominical, el derecho a la silla, los contratos de trabajo o la implementación de salas cunas en las fábricas, por mencionar algunos cambios.

En este período las fábricas demandaban grandes cantidades de mano de obra que no podían ser cubiertas solo por hombres, por lo cual, necesariamente se requirió que las mujeres entraran a trabajar, configurando una parte significativa de la fuerza laboral: “De acuerdo con la estadística industrial desde 1912 a 1925 entre un 20 y un 29% de los obreros manufactureros eran mujeres” (Hutchinson, 2006, pág. 64). La inclusión de las mujeres cada vez más frecuente en el ámbito laboral se caracteriza por mostrar diferencias y

condiciones de trabajo mucho más precarias que la de los hombres. Si bien, ya existía un Código del Trabajo que se preocupaba por los derechos mínimos de los trabajadores, para las mujeres era imposible conseguir condiciones de trabajo igualitarias, ya que, además de trabajar en las fábricas con sueldos inferiores y condiciones trabajo y de higiene insalubres (Hutchinson, 2006) eran ellas las que se hacían cargo del hogar y de criar a los niños.

Producto de las diversas críticas sociales que se generaban respecto del trabajo de las mujeres fuera del hogar, las leyes y los derechos de estas solo se relacionaban con la protección de la infancia y la familia. En este contexto, nace la Ley del descanso del prenatal y postnatal en el año 1925 con el decreto de Ley 442, en el cual, y como se recoge en el texto Comunidad Mujer (2017) se establece el primer cuidado a la maternidad mediante el descanso prenatal de 40 días y el descanso postnatal de 20 días. Este descanso debía ser pagado por el empleador con al menos el equivalente al 50% de su salario, además, el empleador no podía despedir a la trabajadora por causa de su embarazo. Sin embargo, esto no aseguraba del todo su empleo, ya que, el despido podría ser justificado por razones ajenas al embarazo. Aquella primera Ley de descanso maternal tuvo tan solo un pequeño cambio en el Código del Trabajo del año 1931, según la abogada chilena Katy Romanik (2014) mediante el decreto legislativo 178 se extendía el descanso maternal en 84 días, dividiéndose en 6 semanas para el prenatal y 6 semanas para el postnatal.

No obstante, no fue hasta el año 1953 cuando mediante la Ley N.º 11.462 se instaura el fuero maternal que asegura el puesto de trabajo de las mujeres en estado de embarazo. A diferencia de la Ley anterior, el empleador en este caso no puede de ninguna forma despedir a una mujer que se encuentre en su descanso maternal, extendiéndose esta protección incluso hasta un mes después de su reintegración laboral.

Para el año 1973 mediante la Ley N.º 17.928 se vuelve a extender el descanso maternal, específicamente en la etapa postnatal que aumentó de 6 a 12 semanas, manteniendo el prenatal en 6 semanas.

Hasta la década del setenta las diversas modificaciones hechas en la Ley se habían centrado en la protección maternal y al cuidado de la infancia, estableciendo una relación directa entre madre e hijo. Sin embargo, en lo que respecta a la participación del padre en cuanto al cuidado de los hijos y las responsabilidades del hogar, pareciera que su participación no tiene una mayor relevancia, pues, en las modificaciones realizadas no se incluye una responsabilidad compartida entre madre y padre. Es importante destacar que, si bien la Ley contemplaba y quería proteger de alguna manera los derechos laborales de las mujeres, esta era nula en cuanto al desarrollo de la coparentalidad, es decir, una crianza compartida entre ambos padres.

Ya en los años ochenta en el contexto de la dictadura cívico-militar en Chile, y como ocurría en toda América Latina, comienza la denominada segunda ola del movimiento feminista ¹. Este nuevo proceso de politización desde partidos de izquierda, según las autoras Marcela Ríos (Socióloga), Lorena Godoy (Licenciada en Historia) y Elizabeth Guerrero (Asistente Social) (2003) las organizaciones de mujeres en esta época buscaban una transformación radical, que vinculaba la política y los derechos reproductivos y sexuales, que habían sido invisibilizados a lo largo de la historia.

En este período el movimiento feminista también fue un opositor al régimen militar. De acuerdo con Tobar, Godoy y Guerrero (2003) la presencia de las feministas chilenas fue fundamental en las movilizaciones y protestas callejeras en contra del régimen: “Su lema <democracia en el país y en la casa> da cuenta de la doble dimensión del autoritarismo contra el cual se estaba luchando” (Tobar, Godoy, & Guerrero, 2003, pág. 49).

¹ Se consideró la primera ola del feminismo en Chile, al movimiento de diferentes organizaciones de mujeres que se formaron en los años cuarenta para exigir el sufragio universal. En 1949 se logró el sufragio universal que luego se hizo efectivo en las votaciones presidenciales en el año 1952. En tanto, el movimiento feminista luego de alcanzar el objetivo, se desintegró producto de la persecución política en contra del Partido Comunista por parte del gobierno de Gabriel González Videla. (Información obtenida <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-100703.html>)

La lucha por la democracia se transformó en el eje central del movimiento feminista, sin embargo, a mediados de los años ochenta según las mismas autoras comienza un debate dentro del mismo movimiento por la doble militancia que se estaba generando, en partidos políticos y en organizaciones feministas. Como menciona Julieta Kirkwood (1986) se podían distinguir dos sectores: feministas y políticas, ambas concordaban con la emancipación femenina, pero mutuamente se criticaban la estrategia para materializarla:

Las “feministas” que promovían una estrategia orientada a crear organizaciones independientes veían críticamente la opción de aquellas feministas las políticas que combinaban la militancia feminista con la partidaria. En otras palabras, una tendencia planteaba que era posible hacer una política desde espacios exclusivos de mujeres, mientras que la otra, mantenía que dichos espacios deberían ser mixtos de manera de involucrar las feministas en las luchas políticas generales (Citado en: Tobar, Godoy, & Guerrero, 2003, pág. 50).

Las diferencias entre “feministas” y “políticas” se agudizaron a finales de los ochenta cuando comenzó el proceso del plebiscito del Sí y el No, donde la población tenía la opción de elegir mantener el régimen militar o retornar a la democracia. Dentro de este proceso de negociación y propaganda política, los tradicionales partidos políticos reanudan el rol de opositores y representantes sociales. Sin embargo, como plantean Tobar, Godoy y Guerrero (2003) esto generó una desmovilización de los sectores políticos no tradicionales que habían sido partícipes en la lucha contra la dictadura militar.

La adhesión de las feministas al No, también significó la oportunidad de poner en debate de la agenda política la necesidad de incluir en la democracia las demandas relacionadas con las mujeres como son: la igualdad de género, discriminación, el sexismo y el patriarcado. De acuerdo con Tobar, Godoy y Guerrero (2003) estas propuestas se materializaron por un grupo de feministas en 1988 en la elaboración del documento <Las Demandas de las Mujeres a la Democracia> señalando que: “En estas demandas se consideran las propuestas para cambiar la situación de las mujeres en tanto ciudadanas, madres y trabajadoras y se propone la creación de una agencia gubernamental (a nivel

ministerial) especialmente dedicada a promover la equidad de género ” (Tobar, Godoy, & Guerrero, 2003, pág. 53)

Posteriormente en el proceso de transición a la democracia, las discrepancias entre feministas y políticas pasaron a otra discusión, una parte de las integrantes del movimiento feminista se incluyeron al lado político de la Concertación en la coalición del gobierno y comenzaron a ocupar cargos gubernamentales. En tanto, otras feministas se excluyeron y criticaban fuertemente el nuevo rol protagónico que tenían los partidos políticos como las únicas instituciones representativas legales. Estas discrepancias en las organizaciones feministas generan que en diversas partes del país comiencen encuentros y foros con el fin de delimitar la nueva estrategia política común del feminismo chileno, ahora en el contexto de la democracia.

En paralelo a los debates y encuentros del movimiento feminista que se llevaron a cabo, en 1991 en el primer gobierno del retorno a la democracia con el presidente Patricio Aylwin, en respuesta a las demandas de las mujeres a la democracia, se crea el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)² :

El Sernam fue creado como un organismo coordinador de políticas públicas, con una directora con rango de ministra, mientras que la relación directa con las mujeres organizadas quedó en manos del Programa de Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU), organización dependiente de la esposa del presidente de la República (Tobar, Godoy, & Guerrero, 2003, pág. 60).

Dentro de este contexto nacional, se retoman las modificaciones a la Ley del descanso de Postnatal, esta vez incluyendo al padre legalmente. Según lo planteado por la abogada Katy Rominik (2014) en 1993 se inicia el proceso de igualar los derechos ante el cuidado de los hijos, se establece la Ley N.º 19.250 que permite al padre hacer uso del descanso postnatal, pero solo en caso de que la madre falleciera o si es que su hijo o hija menor de

² Actualmente es SERNAMEG (Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género) que se cambió en el año 2016 en la presidencia de Michelle Bachelet.

un año enfermara. Esto permitía entregar el cuidado de los hijos a los padres. Sin embargo, para acceder se debía tener el consentimiento explícito de la madre (en el caso de enfermedad); aunque la Ley tratara de igualar la responsabilidad por los hijos el padre no contaba con un Fuero Laboral que le permitiera ausentarse libremente del trabajo sin temor a despido. Esto último, es modificado en el año 2000 con la Ley N.º 19.670 en donde se le concede Fuero Laboral al padre en aquellos casos donde la madre haya fallecido durante el parto o después de él.

Dentro de este marco progresivo hacia la igualdad de derechos y deberes de padres y madres, como lo explica la página oficial de El Congreso, el año 2011 se instaura la última modificación a Ley N.º 25.545, que beneficia a la madre con permiso prenatal y postnatal irrenunciable, pero con la excepción de que siendo trabajadora tiene la posibilidad de entregar parte de su descanso postnatal al padre a partir de la séptima semana. Sin embargo, las condiciones no serán las mismas, mientras que la madre posee un Fuero Laboral de hasta un año terminado su descanso maternal, en el caso de los hombres también el Fuero Laboral se limita a un máximo de 3 meses.

Por lo demás, desde que la mujer da a luz a su hijo o hija el padre tiene un permiso de ausencia laboral de máximo 5 días, siendo esta misma situación para aquellos padres y madres que acuden a la adopción.

MARCO TEÓRICO

Movimiento Feminista y Género:

La opresión y discriminación de las mujeres por parte de los hombres ha sido una constante en la historia de la humanidad, las han excluido de lo público manteniéndolas en lo privado, el cuidado doméstico, se le ha negado el derecho a voto, a la educación, igualdad laboral, etc. Algunas de estas desigualdades se mantienen hasta la actualidad.

A finales el siglo XVIII según Carolina Muñoz (2019) surge formalmente el movimiento feminista, de carácter social y político que tomó conciencia de la opresión, explotación y discriminación de la que han sido objeto las mujeres a lo largo del tiempo. Este movimiento de liberación ha tenido distintas perspectivas y enfoques teóricos, que se detallaran a continuación.

La lucha de las mujeres comienza a tener sus objetivos y finalidades concretas a partir de la influencia de la revolución francesa y el pensamiento ilustrado, con los principios ideológicos de libertad, igualdad y fraternidad. Este movimiento se desarrolla en una nueva situación laboral de las mujeres en las fábricas, con la incipiente revolución industrial. Y es conocido según Enrique Gomáriz (1992) como “*Querelle des femmes*”, el cual se extendió por toda Europa y posteriormente a Estados Unidos. Dentro de este contexto, Olympe de Gouges en 1791 publica su declaración “Los derechos de la mujer y la ciudadana” en Francia, dos años después de la Declaración de derechos del hombre y el ciudadano. De Gouges afirmaba que: “Los derechos de la mujer están limitados por la tiranía del hombre, situación que debe ser reformulada según las leyes de la naturaleza y la razón” [Cita de Olympe de Gouges en (Gamba, 2008, pág. 3)]

Posteriormente en 1792 Mary Wollstonecraft publica en Inglaterra otro texto fundamental en los estudios feministas, la “Vindicación de los derechos de la mujer” en

el cual promueve la participación pública de las mujeres, igualdad de derechos laborales, acceso a la educación, el divorcio e independencia económica. Según Carolina Muñoz (2019) para Wollstonecraft las mujeres viven engañadas y son educadas para ser subordinadas:

En todas partes, las mujeres están en este deplorable estado; porque con el fin de preservar su inocencia, como es cortésmente denominada la ignorancia, se les oculta la verdad y se les obliga a adoptar un carácter artificial antes de que sus facultades hayan adquirido fuerza. Enseñadas desde la infancia que la belleza es el cetro de una mujer, la mente se conforma con el cuerpo y, vagando por su jaula de oro, sólo intenta adorar su cárcel [Cita de Mary Wollstonecraft en (Muñoz, 2019, pág. 5)]

Como señalamos anteriormente, la lucha feminista se daba en nuevo ambiente laboral, en las fábricas, un nuevo foco de explotación y pobreza, que dio lugar al surgimiento de pensamientos socialistas y organizaciones de obreras en sindicatos, que posteriormente pasaron conformar partidos políticos. Una de las autoras destacadas es Flora Tristán hija de madre francesa y padre peruano, residió un tiempo en Perú y sus postulados son reivindicados especialmente para el feminismo Latinoamericano, como señala Carolina Muñoz (2019) ella se encargó de vincular las demandas de las mujeres con las de las obreras. En 1842 publicó “La Unión Obrera” con el fin de promover la unión entre trabajadoras y trabajadores por objetivo en común, terminar con la explotación en las fábricas. En palabras de Flora Tristán: “La mujer es la proletaria del proletariado [...] hasta el más oprimido de los hombres quiere oprimir a otro ser: su mujer [cita de Flora Tristán en (Gamba, 2008, pág. 2)]”.

El pensamiento ilustrado promovió los principios de libertad, igualdad y fraternidad pero cuando se llevaron a la práctica no se extendió a toda la población y nuevamente las mujeres fueron excluidas, como lo establece Susana Gamba (2008) la revolución francesa no cumplió con sus demandas y aprendieron que tenían que formar un movimiento propio y autónomo para alcanzar sus objetivos, por lo cual, posteriormente el derecho al sufragio

se transformó en la lucha principal del movimiento feminista, al obtenerlo esperaban solucionar las otras demandas.

A finales del siglo XIX como lo especifica Enrique Gomáriz (1992) con el avance en la medicina, fueron difuminando las creencias antiguas de la inferioridad de las mujeres y la idea de una igualdad de derechos se fue haciendo más permeable. Las mujeres se organizaron en poderosos movimientos sufragistas exigiendo sus derechos civiles mediante una lucha constante, tanto en Europa como en Norte América. En 1907 en Finlandia es la primera vez que las europeas tienen acceso a votar y otros países como Inglaterra posterior a la Primera Guerra Mundial accedieron a la amnistía y concedieron el voto femenino. En tanto, en Estados Unidos en 1920 en la Enmienda 19 se reconoce el derecho a voto sin discriminación según sexo.

En 1949 con el fin de la Segunda Guerra Mundial y la creación de la Organización de las Naciones Unidas, se cuestionaron los temas relacionados con la discriminación según sexo, raza o nacionalidad ejercida bajo la dominación nazi. Por lo cual, se transformaron en temas relevante para la agenda política, por ende, se concedió a voto a las mujeres en el resto de los países de América Latina y hemisferio sur. Enrique Gomáriz reflexiona que el fin de esta época significó que: “(...) se cerraba así, en 1949, el capítulo de las reivindicaciones femeninas procedentes del siglo pasado. Sin embargo, ese mismo año, una francesa publicaba el libro que mostraría al mundo cómo las reivindicaciones feministas, en su sentido estricto, recién comenzaban” (Gómariz, 1992, pág. 10).

En la década del cincuenta y sesenta comienza una nueva etapa en el movimiento feminista en Europa y Estados Unidos. Esta nueva corriente feminista se encarga de abrir un debate sobre el determinismo biológico, es la primera vez que se critica el rol de las mujeres como reproductoras, a las cuales se le asignan las labores domésticas y el cuidado de los hijos. También se abre un espacio para reivindicar el derecho al placer sexual de

las mujeres, la libre elección de sus parejas, el debate sobre el aborto y el cuestionamiento de la división sexual del trabajo.

Dentro de esta segunda ola del feminismo o feminismo contemporáneo como lo llaman algunos autores, según Susana Gamba (2008) es correcto referirse como “movimientos feministas” debido a que existen números grupos con tendencias y orientaciones diferentes, según el contexto en el cual se produjeron. Principalmente y resumiendo sus postulados, Carolina Muñoz (2019) los resume en cuatro grandes tendencias feministas que se presentaron:

- 1) **El feminismo radical:** es una organización que promueve principalmente la participación exclusiva de mujeres, que busca cambiar el orden patriarcal de las instituciones y la organización social. “El feminismo radical tiene como objetivos centrales retomar el control sexual y reproductivo de las mujeres y aumentar su poder económico, social y cultural; destruir las jerarquías y supremacías de la ciencia; crear organizaciones no jerárquicas, solitarias y horizontales” (Gamba, 2008, pág. 4).
- 2) **Ecofeminismo:** es un movimiento que conecta la explotación y degradación del planeta con la opresión y discriminación de las mujeres. Tiene sus orígenes según Carolina Muñoz (2019) en los partidos verdes en Europa y en América Latina se ha desarrollado en la protección de los derechos territoriales y de comunidades ante la explotación capitalista.
- 3) **Feminismo de la igualdad:** se reconoce en sus raíces el pensamiento ilustrado, se propone terminar con todas las formas de opresión y discriminación según el sexo. Como lo indica Carolina Muñoz (2019) este tipo de feminismo, principalmente se difunde por las instituciones internacionales con los programas de equidad e igualdad de género.
- 4) **Feminismo de la diferencia sexual:** propone terminar con las concepciones patriarcales que han puesto siempre a los hombres como protagonistas en la

historia, pensamiento y conocimiento científico. Se plantea una recuperación de la historia personal las mujeres, que siempre estuvieron presentes, pero fueron invisibilizadas por la dominación masculina “En ese sentido, las mujeres queremos vivir y expresar nuestras experiencias del mundo, para construir desde ahí el significado y el sentido de ser mujer. Esto significa construir un orden simbólico fuera del patriarcado” (Muñoz, 2019, pág. 4).

Gracias a los variados movimientos feministas que se dieron en la época del sesenta y ochenta, proliferaron reflexiones y tesis en la academia sobre el estudio de mujeres, y se comenzó a trabajar con los conceptos de **heterónoma, patriarcado o género**.

Principalmente nos interesa destacar el concepto de género que nace de las reflexiones de Simone de Beauvoir en su obra “El Segundo Sexo” (1962), ella consideraba que las actitudes conocidas como “femeninas” por parte de las mujeres era algo adquirido en un proceso complejo, que se da tanto individual como socialmente, no es algo innato determinado por lo biológico, es decir, es una construcción cultural. Por lo cual afirma en su célebre frase <Una no nace, sino que se hace mujer>. Explicada por sus propias palabras:

(...) La fórmula que resume la totalidad de mis tesis. Lo que significa es muy simple quiere decir que ser mujer no es un hecho natural, es un resultado de una historia. No existe ningún instinto biológico o psicológico que defina a la mujer como tal, es la historia que la construye. Primero, la historia de una civilización que determina su situación actual. Y, por otra parte, para cada mujer particular, es la historia de su vida, de su infancia que le determina como mujer, la que crea en ella algo que no dado desde el nacimiento. (Beauvoir, 1975).

Siguiendo a Marta Lamas (1994) las investigadoras anglosajonas sistematizaron el concepto <**género**> a partir de las reflexiones de Simone de Beauvoir e incluyeron a esta categoría la mirada que brindaban los estudios de la psicología médica sobre los trastornos de identidad sexual. Por lo cual la antropóloga mexicana plantea la siguiente definición de género:

El género es el conjunto de ideas sobre la diferencia sexual que atribuye características “femeninas” y “masculinas” a cada sexo, a sus actividades y conductas, y a las esferas de la vida. Esta simbolización cultural de la diferencia anatómica toma forma en un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que le dan atribuciones a la conducta objetiva y subjetiva de las personas en función de su sexo. Así mediante el proceso de constitución del género, la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser hombres y las mujeres, lo que es “propio” de cada sexo (Lamas, 1994, pág. 8).

El concepto de género se ha difundido y permitido una amplia variedad de estudios e interpretaciones. Sin embargo, y como lo identifica Marta Lamas (1999) al utilizar esta categoría son variadas las dificultades con diferente índole las que se presentan, como el problema de traducción, el cual difiere de su significado y aceptación en el español. Referirse al estudio de género en inglés, se asume que se hablará de algo relacionado con los sexos, pero en castellano no es así, hay que tener un cierto conocimiento del tema para saber a qué alude:

(...) El término anglosajón *gender* no se corresponde totalmente con el español género: en inglés tiene una aceptación que apunta directamente a los sexos (sea como accidente gramatical, sea como engendrar), mientras que en español se refiere a la clase o especie o tipo a la que pertenecen las cosas, o un grupo taxonómico, o los artículos o marcias que son objeto de comer y a la tela (Lamas, 1999, pág. 148).

Además, la misma autora hace hincapié en que Hispanoamérica comúnmente se habla sobre mujeres como “género femenino”, entonces decir <una perspectiva de género> o <un análisis de género> se confunde y cree que alude solamente a las mujeres. A estas confusiones Marta Lamas (1999) suma lo que señala en sus ensayos Joan Scott respecto de los variados usos del término: se ha empleado por historiadores para referirse a nuevos estudios respecto de las mujeres, hijos y familias; Estudiosas feministas han sustituido “género” por mujeres para darle un tono más neutral y científico buscando una legitimidad académica; Se ha usado género para designar las relaciones sociales entre sexos, estudiándolos como esferas separadas o mundos diferentes, donde las experiencias de un sexo no tiene nada que ver con el otro.

En Estados Unidos a principios de los años noventa surgen nueva teoría sobre la sexualidad, que más bien en vez de aclarar conceptos anteriormente planteados, tiende a la confusión entre los géneros y es una crítica al binarismo de estos. Esta nueva corriente intelectual es conocida como “Teoría *Queer*”. La palabra **queer** proviene del inglés y es utilizado de forma peyorativa en relación con las minorías sexuales, sus sustantivos son “gay” u “homosexual” según Fonseca y Quintero (2009). Cabe agregar que *Queer* se usa en el idioma original porque al traducirlo al español pierde su sentido desde su raíz inglesa.

La teoría *Queer* surge como una crítica al binarismo de género, desde el dolor y exclusión de las personas no heterosexuales, por lo cual este tipo de teoría pretende ser subversivas y transgresora al orden heterosexual institucionalizado. La periodista y activista Cristeva Cabello señala que este tipo de teoría:

Los intersexos, los géneros fluidos o las transmascullinas lesbianas, ponen en crisis la rigidez de lo masculino y lo femenino. Las teorías queer nos ayudan a comprender cómo la obligatoriedad hombre/mujer o la ideología que sólo concibe dos géneros, reproduce las violencias contra las vidas de las minorías sexuales (Cabello, 2019).

Dentro de las reflexiones sobre la teoría queer se considera una de las principales autoras a la filósofa Judith Butler con su obra “El Género en Disputa” (1990). Principalmente Butler critica la relación sexo/género, afirmando que existe una discontinuidad en esta relación, entre cuerpos sexuados y la construcción cultural de los géneros. Es decir, el sexo se considera tradicionalmente como binario (aunque la misma autora pone en duda ese binarismo de sexo), pero no por ello la construcción cultural de los géneros tendría que ser así:

No está claro que la construcción de hombres dará como resultado únicamente cuerpos masculinos o que las mujeres interpreten solo cuerpos femeninos. Además, aunque los sexos parezcan ser claramente binarios en su morfología y constitución (lo que tendría que ponerse en duda), no hay ningún motivo para creer que los géneros seguirán siendo dos (Butler, 1999, pág. 55).

Para Judith Butler (1999) cuando las hipótesis relacionan el sexo y género, da como resultado que el género deriva del sexo o que el género refleja el sexo, ella plantea que la condición cultural construida del género debería ser independiente del sexo, pasaría a ser más ambiguo y no rígido, entonces el resultado que mujer y femenino se puedan interpretar tanto en un cuerpo de hombre como cuerpo de mujer y viceversa. Luego la autora también se cuestiona el concepto mismo de sexo, preguntando: si existe una historia del sexo, qué es el sexo, cómo se determinó la dualidad del sexo y si esa dualidad es producto de discursos científicos con otros intereses políticos y sociales. A estas preguntas concluye que, si se rechaza la invariabilidad del sexo, quizás esa construcción de sexo sea también derivada de una construcción cultural como género y que quizás siempre fue género y la relación entre sexo/género nunca existió.

Como se ha mencionado anteriormente existe una amplia variedad de usos y definiciones que se le han atribuido a la categoría de género. Se ha cuestionado, modificado y criticado, por lo cual se rescata para la presente investigación que género es: una construcción social y cultural de lo femenino y masculino, es decir, que se atribuyen actitudes y conductas propias a mujeres y hombres, que no están determinadas por la naturaleza o la biología. Al ser un constructo social, se da en todas las sociedades y se puede transformar y cambiar con el tiempo. Por ejemplo, en siglos pasados eran impensadas las relaciones homosexuales o se consideraba que las mujeres no podían estudiar ni trabajar porque por “naturaleza” debían encargarse del cuidado doméstico, la crianza de los hijos y procurar por el bienestar de sus esposos.

Movimiento social de mujeres en Chile:

En América del Sur y en Chile las discusiones y debates feminista no se generaron a la par de los países desarrollados, al contrario, se dieron años después producto de las dictaduras cívico-militar que vivieron varios países del continente.

En este acontecer del llamado feminismo sufragista no tuvo la misma fuerza y relevancia como en Europa y Estados Unidos. El movimiento en la región se desarrolló por aquellas mujeres profesionales que tenían algún acceso a la educación superior o aquellas pertenecientes a algún oficio, como es el caso argentino:

(...) Desde sus comienzos, las luchas de las mujeres por sus derechos se dividieron en una corriente burguesa y otra de tendencia clasista y sufragista (...) Pero las mujeres adquirieron un rol relevante en la escena política argentina recién con la figura de María Eva Duarte de Perón, quién promovió en 1947 la ley de los derechos políticos de las mujeres (Gamba, 2008, pág. 3).

En el caso chileno, el derecho a voto fue una controversia desde 1920 en adelante, debido a que los grupos de izquierda y anticlericales no aprobaban la participación de las mujeres en las elecciones por la supuesta tendencia al conservadurismo. Por lo cual, se prolongó hasta 1934 cuando se aprobó el voto femenino en las elecciones municipales y luego en 1949 se concedió el voto en las elecciones presidenciales y parlamentarias.³

Según Carolina Muñoz (2019) el voto femenino en Chile significó un importante cambio cultural, debido a que las mujeres consiguieron acceder a la incorporación de la vida pública, formaron una fuerza política a través del Partido Femenino, se incorporaron a la fuerza laboral y a la formación académica.

La segunda ola del feminismo se dio en nuestro país en los años ochenta y se desarrolló en contexto de la dictadura militar (1973-1989). Este movimiento fue conformado por mujeres de distintos sectores sociales y políticos, la lucha principal era en contra del régimen autoritario para recuperar la democracia, su consigna era “democracia en el país y en la casa”. Este movimiento parte desde una acción de lo social y cultural para luego insertarse en lo político. En palabras de Teresa Valdés (2013), ha sido fundamental la acción feminista en Chile porque:

³ Información extraída de <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-93508.html>

(...) Ha jugado y juega un rol de primordial importancia en cuanto espacio político de mujeres, amplía la concepción de la política sacándola de su ubicación exclusiva de “lucha por el poder” e incorpora en ella todo acto de lucha por la transformación de las relaciones de poder en la vida pública y en la vida privada, por la autonomía del cuerpo, la autonomía económica y política. Al politizar el mundo de lo privado – “lo personal es político”, una de sus consignas -abre un campo de acción desde lo social y cultural a lo político (Valdés, 2013, pág. 102).

El movimiento de mujeres no solo no solo fue de carácter feminista, sino que también dio paso a la incorporación de mujeres que no se consideraban bajo el ideario del feminismo. Según Teresa Valdés (2013) eran académicas, militantes políticas, funcionarias públicas, dirigentes sociales, entre otras. Pero tenían un objetivo en común: el cambio en las relaciones de poder según género, terminar con la discriminación y subordinación de las mujeres, además exigían una mayor participación política.

El 5 de octubre de 1988 se llevó a cabo el plebiscito que terminó con la dictadura militar y comienza en Chile el período de transición a la democracia con el gobierno de Patricio Aylwin. Dentro de los compromisos de este nuevo gobierno era devolver la democratización al país, incluyendo un compromiso para superar las desigualdades entre sexos y un acceso equitativo a los beneficios del estado.

En la transición a la democracia se le dio un mayor énfasis al intentar cambiar los altos índices de pobreza, dar justicia a las violaciones de derechos humanos y a una reconstrucción de las instituciones políticas. En tanto, la organización de mujeres siguió sumando integrantes a sus filas a lo largo de todo el país, se dieron espacios para el encuentro y activismo de mujeres de distintos sectores socioeconómicos. Como señala Teresa Valdés (2013) el movimiento de mujeres se encontraba institucionalizado en ONG y centros académicos que participan activamente en redes de Mujeres Latinoamericanas, lo que dio como resultado una amplia variedad de estudios que abordaban la condición y situación de las mujeres, además se desarrollaron propuestas y acciones para lograr una equidad de género.

En la formulación del nuevo programa de gobierno, se crea la Concertación Nacional de Mujeres por la Democracia, constituido por mujeres que se identificaban con el movimiento feminista, la cual según Teresa Valdés (2013) era una instancia de participación política y social de carácter autónomo, de alianza entre mujeres del movimiento y mujeres militantes de partidos políticos, que tenían por objetivo poner en la discusión política las problemáticas de las mujeres en Chile. El programa final que entregó la Concertación de Partidos por la Democracia dice lo siguiente:

(...) Comprometió reformas legales para terminar con la discriminación legal de las mujeres; políticas públicas dirigidas a mujeres en situaciones especialmente desfavorecidas (programa de apoyo a mujeres jefas de hogar); una campaña contra la violencia doméstica (sensibilización, medidas legales, medidas de apoyo en comisarías y medidas integrales tanto al agresor como a la agredida) y la creación de una Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) al más alto nivel de jerarquía en el gobierno, responsable de la concreción de estas propuestas [Cita Valdés, 1993] (Valdés, 2013, pág. 104).

Las políticas de igualdad de género se institucionalizaron en el gobierno del presidente Aylwin mediante la creación en 1991 del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Este organismo incluyó diversos debates sobre los roles en las familias, el trabajo remunerado, igualdad de derechos de las mujeres, entre otros. Sin embargo, Teresa Valdés (2013) afirma que a este servicio público el parlamento le limitó sus relaciones con el movimiento social de mujeres, dejándolo solo como un organismo coordinador de políticas, lo que implica que no puede ejecutar programas ni políticas públicas, salvo se podía desempeñar como modalidad de piloto que traspasaba programas a otros ejecutores.

La creación del SERNAM generó opiniones divididas en el movimiento social de mujeres, algunos lo consideraron como un triunfo y otros como una ruptura en el movimiento feminista. Varias mujeres que estuvieron insertas en este movimiento pasaron a integrar al trabajo del gobierno a lo largo de todo Chile.

TRABAJO ASALARIADO

Desde una perspectiva histórica, el trabajo de las mujeres ha ido cambiando y respondiendo a las imposiciones del sistema masculino en el que se han desarrollado. Entre los siglos XVII y XIX al calor del despegue del capitalismo se va construyendo la figura del “ama de casa”, es decir, empieza a surgir la figura de mujer encerrada en el hogar al cuidado del marido y de los niños. Esta construcción de mujer “ama de casa” fue progresiva y respondía absolutamente a las necesidades del sistema capitalista, contraria a lo que fue el papel del trabajo de las mujeres en el período del feudalismo. Si bien, en aquella época el control y la autoridad de sus vidas recaía sobre los señores feudales (Federici, 2010) las mujeres podían trabajar en la tierra que se le entregaba a la unidad familiar por parte del señor feudal, y podían disponer de los productos que cosechaban, sin tener que depender de nadie. El trabajo que se efectuaba en la tierra era con el propósito del sustento de la unidad familiar, sin separaciones sociales que dividieran el trabajo:

La participación de las esposas en la posesión de tierras estaba tan aceptada en Inglaterra que <cuando una pareja aldeana se casaba era común que el hombre fuera y devolviera la tierra a su señor, para tomarla nuevamente tanto en su nombre como en el de su esposa> (Hanawalt, 1986b: 155). Además, dado que el trabajo en el feudo estaba organizado sobre la base de subsistencia, la división sexual del trabajo era menos pronunciada y exigente que en los establecimientos agrícolas capitalistas. En la aldea feudal no existía una separación social entre la producción de bienes y la reproducción de la fuerza de trabajo; todo el trabajo contribuía al sustento familiar (Federici, 2010, págs. 44-45).

En el sistema feudal, el trabajo de las mujeres en la tierra como en el hogar no era sinónimo de devaluación, más bien, el trabajo que hacían las mujeres no suponía relaciones sociales diferentes a las de los hombres (Federici, 2010). Cuando el sistema feudal comienza a cambiar, y entra en una fase de transición al nuevo sistema capitalista, el trabajo de las mujeres también cambia drásticamente. El sistema capitalista permea todo ámbito de la

vida social, y en el caso de las mujeres las delega a una posición de desventaja con sus pares hombres, segregando e invisibilizando sus labores en la vida social como laboral. A partir de este momento, es cuando empieza a regir una nueva economía de mercado, el trabajo de las mujeres no se ve beneficiado con este cambio, más bien -independiente de cual fuera su clase social- las mujeres se vieron afectadas negativamente con la creciente comercialización, reduciendo el acceso a la propiedad y el ingreso, aumentando significativamente la pobreza y trabajos mal pagados (Federici, 2010).

En las grandes ciudades europeas, la subordinación de las mujeres ante los hombres (si bien estaba presente) no era tan extensa como en el campo, ya que muchas de ellas vivían solas, junto a sus hijos e hijas sin la tutela del padre o del marido. También, muchas mujeres optaban por vivir juntas creando una especie de “comunidades de mujeres” donde podían enfrentar de mejor manera el costo de vivir en la ciudad. Aun así, las mujeres eran el sector más pobre de las ciudades y los grandes centros urbanos, con el paso de los años lograron encontrar un espacio para ejercer ocupaciones como maestras, doctoras y cirujanas haciendo que su presencia fuera permanente y constante en la vida social y profesional, compitiendo con la de los hombres (Federici, 2010).

Sin embargo, la construcción del nuevo rumbo que tomaban las mujeres para salir de la pobreza era duramente criticado por el sector masculino, especialmente el ligado a la Iglesia. Para los sacerdotes, las mujeres independientes eran mujeres “indisciplinadas”, que debían retomar el camino “de bien”, es decir, el camino de la sumisión y la dependencia hacia los hombres como la figura de padre y esposo, proveedor de la familia. Cuando el sistema capitalista comienza a regir con fuerza a principios del siglo XV, una de las primeras cosas que empobreció a la población y sobre todo a las mujeres fue la privatización y el cercamiento de la tierra. Al perder el antiguo sistema de la aldea, la población se vio en la obligación de migrar hacia donde se encontraban las nuevas fuentes de trabajo, pero para las mujeres esto no fue del todo fácil:

Cuando se perdió la tierra y se vino abajo la aldea, las mujeres fueron quienes más sufrieron. Esto se debe en parte a que para ellas era mucho más difícil convertirse en vagabundos o trabajadores migrantes: una vida nómada las exponía a la violencia masculina, especialmente en un momento en el que la misoginia estaba en aumento. Las mujeres también eran menos móviles debido a los embarazos y el cuidado de los niños (...) (Federici, 2010, pág. 114).

Este cambio de vida fue difícil para las mujeres, dado que no contaban con las mismas oportunidades laborales de los hombres, por lo cual su trabajo se limitó al trabajo doméstico y reproductivo. Con esta limitación, empieza a generarse una marcada división sexual del trabajo en el nuevo régimen económico, donde el trabajo doméstico y de cuidados dejó de ser considerado como propiamente tal.

Las tareas del hogar pasan ahora a ser un trabajo dedicado exclusivamente para las mujeres, naturalizando e invisibilizando este trabajo a ojos del capital. A partir de este momento, la construcción de la mujer como ama de casa a cargo del trabajo de reproducción pasó a ser un “trabajo de vocación”. Este ya no era un trabajo que se hacía por el bien de la subsistencia de la familia, sino que era un trabajo donde las mujeres cumplían con un rol “natural” por el solo hecho de ser mujeres, aumentando la dependencia con los hombres y permitiendo que el Estado, junto con el salario masculino – el cual ya para 1860 y principios del siglo XX estaba multiplicado por dos -fueran los gobernantes del tiempo y trabajo de todas las mujeres.

Por último, al haber una nueva división sexual del trabajo, entre trabajo de producción y trabajo de reproducción, se creó una figura de la mujer totalmente desposeída, donde Silvia Federici las describe como: mujeres que no tenían acceso a salarios, siendo forzadas a la condición de pobreza crónica, ya que no se les permitía la independencia económica (o no era posible por la segregación laboral hacia las mujeres), además de invisibilizar su trabajo definiéndolo como algo menor que deber ser hecho exclusivamente por mujeres (Federici, 2010).

A mediados del siglo XIX, cuando el sistema capitalista ya estaba asentado desde hace varios años como sistema económico regente, existía lo que Marx denominó como la “explotación absoluta” (Federici, 2018), es decir, que el régimen laboral en cuanto al horario se extiende al máximo y el salario es reducido al mínimo. En estas condiciones de explotación, la clase trabajadora tenía condiciones de vida deplorables y con una esperanza de vida hasta los 40 años. Además, el sistema de reproducción era mínimo, donde la mortalidad infantil era alta, al igual que los decesos de mujeres en los partos. Por estas razones, es que, en 1870 se empieza un proceso de reformas que se despliega por toda Europa principalmente, creando lo que Marx llamó “la familia proletaria nuclear”. Con el aumento ya establecido en el salario de los hombres proletarios, las mujeres son rechazadas en las fábricas para tener un trabajo asalariado, obligándolas a confinarse en el hogar concentrándose en lo que son las tareas domésticas y de cuidados de la familia, siendo totalmente dependientes de otra persona (el hombre proletario).

Desde esta perspectiva de la familia proletaria nuclear, Marx crea nuevas condiciones de patriarcado y de jerarquía social (Federici, 2018). Argumentando que con el desarrollo capitalista y la gran industria se crean condiciones para que haya factores de progreso y de igualdad entre hombres y mujeres:

La famosa idea de que con la expansión industrial y tecnológica se elimina la necesidad de la fuerza física en el proceso laboral y se permite la entrada de las mujeres en la fábrica, de forma que se inicia un proceso de cooperación entre mujeres y hombres que permite una mayor igualdad y que libera a las mujeres del control patriarcal del trabajo a domicilio, que fue la primera forma de trabajo de la manufactura en el inicio del capitalismo (Federici, 2018, pág. 16).

La figura de dependencia económica que se da en las mujeres en este período Silvia Federici la denomina como “el patriarcado del salario” (Federici, 2018). A través del “patriarcado del salario”, los hombres toman el control de la vida de las mujeres, son sus “jefes” dividiendo a la familia en dos, por una parte, están ellos, los hombres que trabajan

y son el sustento de la familia, y por otra parte están las mujeres, trabajadoras del hogar sin salario y que sus labores en sí no son reconocidas como trabajo, creando una situación de violencia constante en la intimidad de las familias (Federici, 2018).

Con esta construcción de la mujer como ama de casa ya establecidas, a través de la familia proletaria nuclear se ven dos puntos importantes: primero, el capital por medio de las diferentes políticas implementadas obtiene ahora a un trabajador más pacífico, que es igual de explotado en el sistema de trabajo, pero ahora tiene una “sirvienta” para servirle en todas sus necesidades en la intimidad del hogar, consiguiendo un trabajador más productivo en las horas laborales (Federici, 2018).

Sin embargo, no todas las mujeres eran parte de este sistema de familia proletaria nuclear, muchas de ellas eran jefas de hogar con hijos e hijas a su cargo, y donde el marido (o el hombre de la familia) estaba ausente por diferentes razones. Por eso, estas mujeres aparte del trabajo del hogar y de cuidados, debían tener un trabajo asalariado para la subsistencia del núcleo familiar. Los sectores como: producción de alimentos, cervezas, muebles, y materiales de construcción no eran los sectores donde se obtenían salarios dignos, pero eran sectores donde las mujeres podían trabajar de manera asalariada. Además, eran los sectores donde se lideraba la producción industrial para el empleo de las mujeres y la inversión de capital. Precisamente en este sector manufacturero es donde existía la más alta proporción de mujeres empleadas (Hutchison, 2006).

Ya para la primera década del siglo XX, era común que las mujeres buscaran un trabajo asalariado en algún sector de la producción industrial, sobre todo cuando llegó el período de conflictos de las guerras mundiales. Durante estos períodos bélicos millones de hombres tuvieron que enlistarse en los ejércitos, dejando un espacio abierto para que las mujeres entraran aún más masivamente a las fábricas y continuar con la producción económica.

Trabajo Asalariado en Chile:

Entendemos que la configuración de la familia proletaria nuclear tiene como fin servir solamente al capital y a todo su sistema de explotación laboral. A través de este sistema es que se obtienen ahora trabajadores atendidos por las mujeres, que no necesitan preocuparse por los problemas del hogar ni de sus necesidades. Sin embargo, producto de la rápida industrialización, más las grandes necesidades que tenían las mujeres que no se ajustaban a este sistema de familia proletaria nuclear hizo que muchas de ellas buscaran un espacio para poder desempeñarse como trabajadoras asalariadas.

Empezó, una alta migración de la población del campo a la ciudad haciendo que muchas mujeres dejaran el trabajo de campo definitivamente y se asentaran en las grandes ciudades, como Santiago, Valparaíso, Antofagasta en Iquique. Estas unidades familiares lideradas y sostenidas por mujeres, llegaban a las grandes urbes porque existía la promesa de una mejor vida, donde se combinaba el trabajo de la industria casera, comercio, el trabajo de manufactura doméstica, como son los servicios de lavandera cocineras y limpieza para las familias más ricas y acomodadas de la capital (Hutchison, 2006).

En la década del 1900, aparte de desempeñarse en los oficios más tradicionales (servicio doméstico, preparación de comida, costura y la venta ambulante) las mujeres también fueron reclutadas para trabajar en las fábricas de ropa, alimentos y textiles (Hutchison, 2006). Con estas nuevas oportunidades laborales, las mujeres podían acceder a distintos oficios que les permitieran tener un salario. Sin embargo, las malas condiciones de trabajo a las que se vieron expuestas y los bajos salarios (en comparación con el salario masculino) mantuvo a las mujeres siempre en una condición precaria y de pobreza permanente, que les impedía mejorar su calidad de vida y la de sus familias a cargo. A las mujeres obreras se les consideraba que su vida laboral y el salario que ganaban era una forma de “contribuir” a la familia, y no se consideraba que eran ellas las que estaban a cargo de todo el núcleo familiar, el poco salario que recibían era el único sustento para sobrevivir:

Aun cuando las mujeres desempeñaban un trabajo esencial para la expansión de la industria y suplían muchos de los servicios necesarios para la sobrevivencia de la ciudad, se las trataba como una fuerza laboral secundaria, en parte por la generalizada percepción de que los salarios de las mujeres solamente contribuían -y no que sustentaban a sus familias de la clase obrera (Q. Hutchison , 2006, pág. 52).

Precisamente, la desvalorización del salario femenino ha sido uno de los problemas esenciales en la historia del trabajo asalariado de las mujeres. Desde que se implementó el sistema capitalista el salario pasó a ser la piedra angular de este nuevo sistema económico creando una marcada línea divisoria en el nuevo orden social. El trabajo asalariado de las mujeres pasó a ser considerado un mero complemento con trabajos formales e informales pero muy mal pagados, más no el de los hombres donde la figura de trabajo asalariado se les da con trabajos estables, reconocidos socialmente y mejor pagados que el de las mujeres. Además, aparte de lidiar con trabajos mal pagados y con pésimas condiciones de trabajo, al final de estas jornadas laborales las mujeres deben lidiar con el trabajo no asalariado del hogar. Por lo tanto, el trabajo doméstico comenzó a quedar como un trabajo marginal que no forma parte del sistema capitalista (Federici, 2018).

A pesar de la desvalorización del trabajo femenino con salarios muy por debajo del promedio masculino, las mujeres siguieron adquiriendo trabajos en las fábricas manufactureras para su subsistencia. La mayoría de estas mujeres empleadas en fábricas textiles experimentaron lo que es el “trabajo a domicilio”, es decir, cuando una trabajadora no terminaba su trabajo en el horario laboral el empleador hacía que las trabajadoras se llevaran el trabajo restante a sus casas para que ahí pudieran terminar (Hutchison, 2006). El trabajo a domicilio resultó una fuente atractiva para los empleadores, debido a que este arreglo reducía significativamente los costos de producción. Eran las mismas trabajadoras (y trabajadores hombres en algunos casos) quienes tenían que financiar el transporte, sus herramientas y los materiales para terminar sus trabajos pendientes, aun así, sus empleadores les pagaban menos. Además, en caso de que el trabajo estuviera mal hecho

o estuviera retrasado las trabajadoras tenían que pagar multas a sus propios empleadores (Hutchison, 2006).

Con la Ley de guarderías aprobada en 1917, la cual estipulaba que, al haber 20 mujeres en una fábrica, obligatoriamente debería existir una guardería para el cuidado de los niños de sus empleadas, muchos empresarios vieron una oportunidad única de que el trabajo a domicilio fuera común y masivo. Los empleadores abusaron de este tipo de trabajo precarizando aún más la vida laboral y salarial de las mujeres. Cuando el trabajo a domicilio alcanzó el debate público en el congreso, era común que algunos parlamentarios argumentaran que:

Era propuesto (el trabajo a domicilio) como una solución a la incómoda presencia de mujeres en las fábricas: se argumentaba que, al remover a las mujeres del amenazante ambiente físico y moral de las fábricas, y al proveerlas de un trabajo pagado en la casa, las mujeres podían mantener su hogar, contribuir al ingreso familiar y preservar su dignidad como esposas virtuosas y madres de familia de la clase trabajadora (Q. Hutchison , 2006, pág. 69).

Finalmente, las situaciones descritas anteriormente en torno al sistema de explotación, desigualdad y trabajo asalariado de las mujeres son temáticas que el movimiento feminista a lo largo de su historia nunca ha encontrado un punto en común con autores clásicos como Marx sobre el desarrollo capitalista. Para Marx el desarrollo capitalista supone un camino de liberación, pero para el feminismo supone un rechazo ante cualquier forma que adopte (Federici, 2018). Ya que las mujeres a lo largo de la historia siempre han estado por debajo de los hombres en todo sentido: social, laboral, salarial y político.

TRABAJO DOMÉSTICO Y TRABAJO DE CUIDADOS

La funciones productivas y reproductivas en el período preindustrial funcionaban según el contexto y las variaciones económicas que se iban dando en aquel momento, es decir, tanto las mujeres como los hombres podían trabajar y a su vez participar de las responsabilidades del hogar. Esto significaba que las tareas del orden y mantenimiento de la casa no caían exclusivamente en una sola persona, por ejemplo: los hombres al igual que las mujeres también eran partícipes de manera activa en la preparación de los alimentos (como el pan) y la conservación de ellos (Carrasco, Borderías y Torns, 2011). También, era habitual que tanto las mujeres como los hombres hilaran y tejieran sus prendas de vestir, se hicieran cargo de lavar aquellas prendas, y de hacer aseo en el hogar.

El cuidado de los niños también era parte de las tareas que se dividían en el hogar, pero no era algo que mostrara diferencias de roles de género tan marcados como lo empezaron a ser después del período de transición del sistema capitalista (Federici, 2010). Más bien, las tareas de cuidado y crianza de los niños era una tarea secundaria que no era cotidiana en comparación con otras responsabilidades de la vida diaria, en este sentido era frecuente que muchas mujeres externalizaran la crianza de sus hijos e hijas. Para los menores que estaban en pleno período de lactancia era habitual recurrir a la “lactancia asalariada” con nodrizas, así como también recurrir a la ayuda de familiares o gente de la vecindad para el cuidado de los menores (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

Otros factores que mantenían el trabajo de cuidados como algo secundario en las sociedades previas al capitalismo eran las altas tasas de abandono que se daban en las instituciones de caridad o eclesiásticas, opción muy usada entre las mujeres que estaban motivadas por causas como la ilegitimidad de los niños, la pobreza que rodeaba a gran parte de la población o las altas tasas de mortalidad infantil. Sin embargo, a finales del siglo XVIII y todo el siglo XIX con la progresiva llegada de la modernización y el avance

de la medicina se empezó a cuantificar una disminución de la mortalidad infantil haciendo que el valor por el cuidado de la infancia tuviera un nuevo valor atribuido, es decir, socialmente empieza a ser más apreciado aumentando los tiempos dedicados al trabajo de cuidados (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

Con el nuevo valor atribuido al trabajo de cuidados se empezó a gestar rápidamente una nueva ideología con respecto a la domesticidad, en este sentido hubo cambios drásticos en las características y condiciones del trabajo familiar doméstico. Por ejemplo, los cambios en la urbanización y las transformaciones demográficas, el desarrollo de los servicios públicos, y las relaciones entre individuo, familia y Estado fueron configurando nuevas formas de ciudadanía que se manifestaron en las funciones y las concepciones sobre la familia, la maternidad y los nuevos valores agregados al cuidado de la infancia:

La nueva ideología de la domesticidad situó a las mujeres como responsables “naturales” del cuidado, abriendo un proceso de re-significación de la maternidad en conflicto con las actividades productivas (...) Las nuevas concepciones de la maternidad que se gestaron en la transición a la sociedad moderna no solo dieron pie a nuevas percepciones y nuevas normativizaciones respecto al cuidado de “la prole”, sino también a la construcción de las nuevas identidades femeninas (Carrasco, Borderías y Torns, 2011, pág. 19).

Con la llegada de la modernidad y la instalación del nuevo modelo económico capitalista, todas las prácticas que se realizaban y eran usadas por las mujeres de manera común, como el uso de las nodrizas y el servicio doméstico orientado al cuidado y crianza de los hijos cambiaron. Ahora se empezaron a cuestionar estas prácticas “antiguas” que eran muy aceptadas por la sociedad preindustrial. Se argumentaba por parte de los políticos, estadistas y sobre todo los médicos que la alta mortalidad infantil se atribuía a las malas prácticas e ignorancia de las mujeres a cargo de brindar estos servicios de ayuda con el cuidado temprano de los niños. Por esta razón, se empezó a incitar -por parte de las autoridades- que fueran las madres las que debían hacerse cargo del cuidado de sus hijos sin externalizar las tareas de cuidados.

Sin embargo, esta responsabilidad comenzó a imponerse a las mujeres y a naturalizarse de manera rápida siendo uno de los cambios de paradigma más importantes de la época moderna, porque se cambió el modelo de división sexual del trabajo teniendo nuevas identidades de género. No obstante, el valor atribuido que se le daba al trabajo doméstico y de cuidados contrastaba con la inexistente ayuda de los nacientes Estados de Bienestar, los cuales legislaban sin problema y sin cuestionamiento un salario familiar para los hombres que permitiera a las mujeres quedarse en casa cumpliendo con el trabajo doméstico y de cuidados.

A partir de este momento, las madres y las mujeres en general comenzaron a ser las responsables de la salud y la buena crianza de los niños, todas las tareas de cuidado pasaron ahora al ámbito privado de la familia, pues, para el sistema moderno y capitalista estos niños en un futuro serían la riqueza de los pueblos y la garantía de una nación poderosa (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

Las recomendaciones de los “expertos” y las nuevas exigencias en salubridad no hicieron más que aumentar las horas de trabajo en el área doméstica de las mujeres. Se esperaba que ellas se apegaran al nuevo modelo científico de cuidados y de género, y que a su vez no bajaran la guardia en cuanto a sus otras responsabilidades domésticas. Para cumplir con aquello se empezaron a crear escuelas solo para madres, donde se impartían cursos de salud infantil, por ejemplo, en el siglo XIX en España se fundaron los institutos llamados “Gotas de Leche” donde su principal función era impartir las nuevas teorías y métodos científicos del trabajo de cuidados, y ya para el siglo XX se incluían también manuales de economía doméstica.

Los debates sobre el trabajo de las mujeres no tomaron importancia hasta la mitad del siglo XX, entre los años sesenta y setenta con la emergencia del movimiento feminista. Fue en ese instante donde se empezaron las acciones y las reivindicaciones políticas sobre este tema denominándolo “el debate sobre el trabajo doméstico” (Carrasco, Borderías y

Torns, 2011). En este debate se instala un concepto importante impulsado principalmente por feministas italianas que lo denominaron “reproducción social”. Este concepto sirvió para esclarecer cómo se estructura el trabajo de cuidados en el seno del sistema capitalista definiendo:

(...) La estructura familiar, la estructura del trabajo asalariado y no asalariado, el papel del Estado en la reproducción de la población y de la fuerza de trabajo y las organizaciones sociales y políticas relacionadas con los distintos trabajos. El proceso de reproducción social se entendería, así, como un complejo proceso de tareas, trabajos y energías, cuyo objetivo sería la reproducción de la población y de las relaciones sociales y, en particular, la reproducción de la fuerza de trabajo (Carrasco, Borderías y Torns, 2011, pág. 31).

Cuando se define que el trabajo doméstico es “un complejo proceso de tareas” se hace referencia a que las responsabilidades de este trabajo hacen referencia, en primer lugar, a los bienes materiales y así asegurar el buen mantenimiento físico de las personas que son parte del núcleo familiar, es decir, hay que asegurar la alimentación, la higiene, la salud, la responsabilidad de recibir educación, etc. Pero también hace referencia al cuidado y la gestión de los afectos y las relaciones sociales de los niños y todas las personas mayores que sean parte de la fuerza del sistema laboral asalariado (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

Asimismo, el movimiento feminista también ha traído otra lucha crucial en lo que refiere al trabajo de las mujeres en el hogar, que dio lugar a la campaña “Salario para el trabajo Doméstico” (Federici, 2013). Esta campaña tomó fuerza en 1972 con la formación del “Colectivo Feminista Internacional”, el cual estaba compuesto principalmente por mujeres europeas y norteamericanas. El objetivo principal de esta campaña era que el Estado debiese reconocer el trabajo doméstico y de cuidados como un trabajo propiamente tal, es decir, un trabajo como cualquier otro que debiese ser remunerado con un salario (Federici, 2013).

Las feministas que defendían la campaña del salario para el trabajo doméstico argumentaban que esta campaña era revolucionaria, dado que desde los inicios del capitalismo este siempre ha dependido del trabajo reproductivo de las mujeres, es decir, por medio del trabajo reproductivo es como se produce y reproduce la mano de obra para que funcione y se mantenga el sistema económico de mercado.

Además, la campaña del salario para el trabajo doméstico también tenía como objetivo finalizar con la naturalización que se creó en torno al rol de las mujeres, de que solo ellas eran aptas para desempeñar el trabajo doméstico y de cuidados catalogando con el tiempo que las tareas del hogar eran “trabajo de mujeres” construyendo relaciones de poder desiguales ante la figura del hombre trabajador:

La diferencia con el trabajo doméstico reside en el hecho de que este no solo se les ha impuesto a las mujeres, sino que ha sido transformado en un atributo natural de nuestra psique y personalidad femenina, una necesidad interna, una aspiración, proveniente supuestamente de las profundidades de nuestro carácter de mujeres. El trabajo doméstico fue transformado en un atributo natural en vez de ser reconocido como trabajo ya que estaba destinado a no ser remunerado (Federici, 2013, pág. 37).

Cuando una persona desempeña un trabajo y recibe un salario a cambio de su mano de obra, se entiende que el salario es un trato justo, donde a la persona se le reconoce como trabajador y que es parte de un contrato social (Federici, 2013). Bajo esta condición es como las personas pueden sobrevivir en el sistema económico de la modernidad, y del cual ha funcionado a lo largo de los años siguientes. Sin embargo, para el caso de las mujeres esto cambia radicalmente, pues mientras a los hombres se les entrega un salario por su trabajo, a ellas se les convence de que el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados es algo “natural”, una actividad ineludible donde las mujeres debiesen sentirse afortunadas y orgullosas del rol que les corresponde desempeñar, y que a raíz de ese desempeño es como se evalúa a las mujeres a nivel social -si son o no “buenas” madres y buenas mujeres.

Por esta razón, la campaña salario para el trabajo doméstico que impulsan las feministas europeas y norteamericanas busca terminar con la naturalización del trabajo doméstico y de cuidados realizado solo por mujeres, ya que la problemática de esto recae en que ya no importa si las mujeres tienen familia o marido, sino que el trabajo doméstico y de cuidados está tan naturalizado y sexualizado en la psiquis social que, por el solo hecho de nacer mujer, se entiende que el trabajo doméstico y de cuidados es un atributo femenino natural (Federici, 2013).

LA CONSTRUCCIÓN DE LA MATERNIDAD DESDE LA MIRADA LATINOAMERICANA

La construcción que se ha hecho de la mujer a partir de la maternidad se entiende como una responsabilidad que se afronta de manera solitaria, donde el peso de la crianza de los hijos descansa netamente en las mujeres. Si bien, con el tiempo mediante la modificación y creación de nuevas leyes -como la actual Ley de Postnatal Parental en Chile- se ha intentado ampliar la responsabilidad y la participación de los hombres con la crianza de los niños, el tema de fondo no cambia, y es que la maternidad es un rol donde las mujeres son las principales responsables del cuidado de los hijos, son ellas las que por años han cargado con una responsabilidad que es ineludible a juicio de la sociedad capitalista y patriarcal.

La identidad genérica que se les atribuye a las mujeres tiene raíces históricas muy relevantes, especialmente en América Latina, donde la mezcla de dos culturas (la indígena y la española colonial) llevan a un sincretismo religioso, pero también cultural y social en cuanto al rol de las mujeres. Esta mezcla cultural, nos lleva a la concepción del “icono mariano” como identidad genérica de las mujeres (Montecinos, 2007) donde a través de él se establecen y se reproducen valores que están estrechamente relacionados con lo religioso, es decir, a través de la religión, específicamente con el símbolo de la Virgen se plasma un comportamiento cultural, el cual para las mujeres es una forma de encarar la sociedad.

Dentro del mito mariano existen dos posturas diferentes: las pro-Virgen y las anti-Virgen (Montecinos, 2007). Para las pro-Virgen la imagen de María es una figura que acoge a los desdichados, recuperadora de la imagen de mujer y figura central en el catolicismo. Por otra parte, para las anti-Virgen la imagen de María es la fiel figura de la discriminación y subordinación que han tenido las mujeres por parte de los hombres. En este caso, el

marianismo sería una práctica donde la sociedad se ve determinada a actuar con ciertas conductas y valores según el género de la persona:

El marianismo y el machismo operarían conjuntamente en el orden social mestizo, en tanto patrones ideales asignados a los géneros. Como estereotipo (espiritualidad, pureza, abnegación, sacrificio, virginidad, maternidad, etc.) el marianismo puede o no realizarse en las prácticas cotidianas femeninas; pero lo fundamental es que este “ideal” entregará a todas las mujeres latinoamericanas “un fuerte sentido de identidad y de continuidad histórica” (Op.cit.:98) (Montecinos , 2007, pág. 38).

La importancia del mito mariano en la cultura latinoamericana radica en que la figura de la Virgen es vista como una diosa-madre que da respuesta al origen histórico de la sociedad latinoamericana, haciendo que la mezcla de dos culturas ya no sea un problema. Propone una raíz que es trascendente, un nacimiento colectivo amparado y cuidado por la figura de la Virgen que vendría a ser la madre de la sociedad latinoamericana (Montecinos, 2007).

En cambio, la figura del padre estaría plasmado en una figura de padre español que es ausente pero poderoso y violento, la presencia de este padre es mediante la potestad política, económica y bélica, representada por el machismo, siendo su principal característica la relación de conquista y violación con lo femenino. Por lo tanto, el mito mariano es una construcción cultural que se ha hecho cargo de regir las conductas de la sociedad latinoamericana según el género, pero también es el regidor de como habitar el mundo en esta parte del continente teniendo implicancias sociales y políticas, sin hacer distinción entre clase social o etnia.

Cuando los españoles llegaron al continente americano inevitablemente hubo violaciones y encuentros sexuales entre las mujeres indígenas y los colonos, comenzando progresivamente la mezcla mestiza de hijos e hijas, los cuales no eran reconocidos ni por los padres, ni por las instituciones españolas como las Iglesia Católica o la Corona española. Por lo tanto, la madre indígena o mestiza era la única que se hacía cargo de su

hijo y de todas sus necesidades, mientras que el padre desaparece quedando en una categoría perpetua de ausencia. A este problema, donde el hijo o la hija mestiza que nace en un contexto de ilegitimidad porque no es reconocido por nadie más que por la madre, se les da la categoría de “huacho” (Montecinos, 2007). Los hijos huachos llevan una marca definitoria, un estigma que cargan a lo largo de la vida porque, aparte de no ser reconocidos, son discriminados por esto mismo, por su ilegitimidad ante la sociedad.

Las acciones que propiciaban la ilegitimidad de los hijos eran las llamadas amancebamiento y la barraganía. El amancebamiento era cuando una pareja vivía junta sin legalizar su relación ante la Iglesia mediante el matrimonio, por lo que los hijos que nacían dentro de esta categoría eran automáticamente hijos ilegítimos. Por otra parte, la barraganía es cuando el hombre se asienta con su familia legal con la bendición de la Iglesia honrando el ideal de familia europeo cristiano occidental, sin embargo, el hombre a pesar de tener una familia legal y formal mantiene una o varias relaciones extramaritales, una especie de concubinato dentro del matrimonio creado una subfamilia con hijos que no son reconocidos por el padre.

Los nacimientos de hijos de esta subfamilia caían en la categoría de hijos huachos o ilegítimos; esta clasificación formal de hijos legítimos o ilegítimos fue creado por el Código Civil chileno de 1855 donde además existía una subdivisión en cuanto a la ilegitimidad de los hijos. La subdivisión estableció que existían los hijos ilegítimos propiamente tal, es decir, que no tenían reconocimiento alguno de ninguno de sus progenitores, y los ilegítimos “naturales” donde el hijo era reconocido mediante escrituras públicas por uno de sus padres (en su mayoría la madre era la que los reconocía) o en casos específicos era reconocido por ambos.

El término huacho o ilegítimo se mantuvo vigente por casi todo el siglo XX. Esta forma de clasificar a los niños según sus condiciones familiares y sociales era abalada política y socialmente, el término huacho era común en el vocabulario popular para clasificar a los

niños con padres ausentes que rehusaron hacerse cargo de ellos, y el término ilegítimo era usado desde la parte legal, es decir, cuando un niño no tenía padre o nacía fuera del matrimonio quedaba estipulado de manera formal que era un hijo no reconocido, perdiendo beneficios como usar el apellido paterno o quedar marginado de los beneficios familiares.

Recién a fines de los noventa en Chile dentro del Código Civil se promulgó la Ley 19.585 conocida como Ley de Filiación, esta Ley terminaba con las categorías de hijos legítimos o ilegítimos. A través de esta ley los niños nacidos -independiente del contexto y su situación familiar- reciben un trato igualitario. Además, con el nuevo amparo de la Ley de Filiación los hijos cuyos padres hayan muerto tenían desde ahora los mismos derechos de cuidado e igualdad de derechos hereditarios, terminando también con la discriminación e indefensión jurídica para aquellos niños “ilegítimos”.

La Ley de Filiación vino a asumir una realidad que siempre ha estado presente y que por años fue parte de la cultura chilena en sus distintos períodos históricos, y que desde ahora sin importar de donde provengan los niños viene a romper con antiguas tradiciones legales del régimen patriarcal heredados por la cultura colonial.

La Maternidad: Cambios, Reformas y Legislaciones:

Los derechos para la protección de la maternidad en la década de los años veinte nacen en el contexto de lucha por el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres proletarias, sobre todo aquellas mujeres que eran madres y que hasta ese momento no tenían una protección real por parte del Estado. Sin embargo, este proceso de protección a la maternidad también tenía la intención de proteger otros objetivos: como la reproducción de la mano de obra, los indicadores de salubridad en cuanto a la mortalidad infantil, y por sobre todo la protección y los derechos sociales de los no nacidos, de los

infantes y las funciones reproductivas de las mujeres trabajadoras (Casas y Valenzuela, 2012).

Una de las primeras leyes que fueron promulgadas para la protección de la maternidad y de los niños de igual manera, fue la promulgación de Ley de la sala cuna en 1917. Esta ley debía aplicarse para cualquier fábrica que tuviera contratadas cincuenta o más obreras mayores de dieciocho años. Asimismo, el tema de la lactancia y la sala cuna fueron temas que se abordaron de manera conjunta, haciendo que las fábricas que tuvieran contratadas a menos de treinta trabajadoras tenían derecho de concurrir a sus hogares a amamantar a sus hijos una hora al día. (Hutchison, 2006).

Si bien esta primera ley de protección a la maternidad fue un avance ante los derechos de las mujeres trabajadoras, no se puede dejar de lado que el foco de estos avances legislativos era para la protección y seguridad de los niños y niñas, pues con estas leyes se intentaba aminorar las altas tasas de mortalidad infantil que ocurrían hasta ese momento:

(...) La atención hacia la salud maternal en los círculos médicos y legales en la década de 1910 contribuyo, sin duda, a la armónica recepción de una ley para el cuidado infantil en las fábricas propuestas en 1916, aprobada al año siguiente como la Ley 3186. Proveniente de una propuesta formulada por el ejecutivo con el apoyo del Consejo Superior de Protección a la Infancia, este proyecto se basaba en el descubrimiento científico que “la lactancia materna es la mejor garantía de éxito en la crianza de lactantes” (Q. Hutchison , 2006, pág. 253).

Con la primera Ley de salas cunas y permisos de amamantamiento implementadas en la legislación chilena, pronto empezaron a legislarse nuevas leyes con respecto a la protección a la maternidad y a la infancia. Para 1925 la primera ley de descanso maternal ya se encuentra aprobada por los senadores de la república, donde se estableció que el descanso maternal fuera de sesenta días, siendo cuarenta días antes del parto y veinte días quedaran de post parto, todos estos días de licencia maternal las madres tenían derecho al pago del 50% de su sueldo pagado por su empleador. Además, en esta nueva Ley de

descanso maternal impedía el despido de las mujeres por causa directa de su embarazo, sin embargo, el empleador podía despedirla alegando otras causas que no tuvieran relación con su estado en gestación:

En términos de maternidad obrera, la Ley de Seguro Obligatorio (4054) aprobada ese año estipulaba dos meses de licencia maternal para las trabajadoras, incluyendo a las empleadas domésticas, y gastos médicos por parto y por los primeros ocho meses de vida del infante. La ley no fue tan generosa como las propuestas anteriores en aliviar las dificultades económicas del embarazo; las mujeres embarazadas tenían derecho a solo el 50% de su salario en las dos semanas que procedían el nacimiento, y al 25% hasta que el niño fuese destetado (Q. Hutchison , 2006, pág. 261).

El senador de la época Malaquías Concha fue el principal político que buscaba un descanso maternal lo más prolongado posible, ya que estaba influenciado por la legislación internacional, que defendía un descanso de pre y postnatal de 12 semanas. Sin embargo, para contraargumentar la propuesta del senador Concha (porque el permiso se consideraba muy extenso) se decía que las mujeres que daban a luz, a los diez días estaban aptas para volver a las fábricas, y que un permiso más extenso que eso sería perjudicial para los empleadores (Casas y Valenzuela, 2012).

Pese a que el objetivo de estas leyes era entregar derechos a las madres trabajadoras y por sobre todo entregar protección a los niños y bebés que estaban por nacer, la extensión de los días que proponía el senador Concha no convenció a los demás senadores para dejar el permiso de maternidad en 12 semanas, y finalmente la discusión terminó por aprobarse en los 60 días propuestos inicialmente (Casas y Valenzuela, 2012).

Ya para 1931 con la creación del Código del Trabajo se incorporan nuevos cambios al descanso maternal de las mujeres. Con la modificación legal ahora se incorporan seis semanas más para antes y después del parto manteniendo el 50% del salario pagado entre el empleador y el Seguro Obrero, sin embargo, si la madre no podía acceder al beneficio del Seguro Obrero su salario debía ser pagado solo por el empleador. Así mismo, otro

cambio que se incorporó al descanso maternal que las mujeres no debían ir a trabajar por todo el período que durase el descanso maternal, tampoco el empleador podía despedirlas por causas de su embarazo o por su bajo rendimiento provocado por los síntomas del embarazo (Casas y Valenzuela, 2012).

La relevancia de la creación del Código del Trabajo de 1931 es que logra tener un alcance a todos los establecimientos que dan trabajo a las mujeres y que requieran del permiso maternal, es decir, no importa si el trabajo de una madre es del sector privado o público, cualquiera que sea la condición de su trabajo ella está protegida por el Código del Trabajo y las normativas que requieran su protección.

Para Hutchison (2006) las leyes que se dictaron en torno a la protección de la mujer y las trabajadoras en general -si bien tenían el objetivo de proteger y otorgar derechos laborales- en términos prácticos no hicieron más que precarizar aún más la condición de las trabajadoras en las fábricas. La mayoría de los dueños de las fábricas veía las leyes de maternidad como un problema y un costo adicional, para evitar este tipo de “problemas” los dueños preferían optar por el trabajo a domicilio donde la protección laboral era escasa o nula y la explotación era aún mayor que trabajar en las mismas fábricas para así ahorrarse los costos de implementar, por ejemplo, una sala cuna:

Aun cuando los empleadores cumplían con la legislación, el miedo funcionaba para socavar el intento de ley: “La ley de Salas Cunas, rige solo en el nombre; pues, donde las han instalado permanecen desocupadas, debido a que las obreras no pueden llevar a sus niños para evitar que les suspendan el trabajo”. Las mujeres trabajadoras se quejaban ante la Oficina del Trabajo en 1925 que la propia ley de salas cunas era la causa de sus problemas: “estamos siendo víctimas de las leyes que se han dictado respecto de las cunas ...de mujeres que tenemos guaguas somos despedidas. Aunque la legislación social les proporcionaba mecanismos para presentar una queja, los resultados aparentemente eran más negativos que positivos (Q. Hutchison , 2006, pág. 267).

Si bien, las leyes que en las etapas descritas anteriormente estaban dirigidas para la protección de la maternidad, en los años provenientes también siguieron leyes que querían

proteger las relaciones laborales de las mujeres y así bajar las tensiones entre el trabajo asalariado en las fábricas y la maternidad. No obstante, el trasfondo de estas leyes nuevamente eran la protección primordial de los niños, en cuanto a su bienestar, salud y crecimiento a través de la lactancia materna (Casas y Valenzuela, 2012).

El último postnatal aprobado en 1925 no tuvo cambio alguno hasta entrada la década de los sesenta con el gobierno de Eduardo Frei Montalva. Sin embargo, este postnatal de seis semanas podía tener una extensión llegando de seis a doce semanas más siempre y cuando se tuviera la opinión médica adecuada:

La Ley 16.434 estableció en el Código del Trabajo que “si el cuidado del niño lo requiere, el Servicio Médico prolongará por seis semanas más el subsidio maternal postnatal”, y con ello, la inamovilidad laboral durante este período. Esta fórmula tenía un antecedente en la Ley 10.383 que regulaba la Ley del Seguro Obrero, que en su artículo 32 complementaba la extensión del postnatal a seis semanas y con *el derecho a alimento suplementario a la mujer lactante* a partir de la séptima semana postparto (Casas & Valenzuela , 2012, pág. 85).

Desde el lado político, esta extensión complementaria del postnatal nace por la preocupación por los bebés nacidos de forma prematura, el Diputado Gustavo Monckeberg en 1963 propone extender el período del postnatal al doble cuando un bebé naciera de forma prematura. El diputado en calidad de médico y político argumentaba que esta decisión era justa haciendo que se le devolviera el merecido reposo a la madre por su parto prematuro. Esta iniciativa fue aprobada sin mayor desacuerdo por el espectro político de la época, más bien el único desacuerdo al que se enfrentaron los diputados fue que la certificación del parto prematuro debía ser emitida por un médico especialista en ginecología, mientras que otros pensaban que la emisión de certificados podía ser emitida por un médico general. Pero al final, más allá de toda discusión la idea principal de proteger a los niños, sobre todo a los que nacían de forma prematura debía estar bajo el amparo de la ley y el amparo médico.

Pocos años después el descanso maternal nuevamente se ve envuelto en la discusión, pero ahora bajo el gobierno de Salvador Allende. Aquí el descanso del postnatal se quiere ampliar sin la necesidad de tener un permiso médico (y sin estar sujeto a leyes anexas) por un permiso de doce semanas de manera irrenunciable. La idea central nuevamente recae en la protección de los niños y así evitar el aumento de los altos índices de mortalidad infantil y malnutrición en los sectores más vulnerables de la población:

El argumento biomédico fue presentado por la Senadora Carrera, médica, quien señaló la necesidad de reducir los indicadores de mortalidad infantil a través de la lactancia si la mujer cuenta con más tiempo con el recién nacido para su amamantamiento y cuidado, ello es vista como “otra forma proteger la salud de los niños y, por ende, a las generaciones futuras, pues posibilitará dotarlas de *mayor calidad biológica*” (Casas & Valenzuela , 2012, pág. 86).

Por otra parte, la ley de la sala cuna (que fue promulgada en 1917) recién en 1966 se modificó, donde se demandaba que los empleadores que tuvieran menos de veinte trabajadoras en sus fábricas de igual manera debían tener una sala cuna para el cuidado y amamantamiento de los niños en caso de ser necesario. Sin embargo, el cumplimiento de esta normativa siempre fue difícil de cumplir y el derecho a una sala cuna y al amamantamiento de los niños muchas se veían afectado instando a la inspección del trabajo con el aumento de sanciones por el incumplimiento de esta normativa.

Como la discusión de la sala cuna siempre estaba en tensión y la prioridad del Estado era el cuidado infantil y la protección de la maternidad, ha mediado de los años sesenta la Diputada de la Democracia Cristiana María Inés Aguilera impulsa un proyecto de Ley que permite la creación de una entidad desde el Estado para el cuidado y protección de todo los niños y niñas mientras las madres se encuentran en horario laboral (Casas y Valenzuela, 2012). La Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) es aprobada en 1970 como la Ley 17.301 y que en primera instancia tenía como objetivo velar y vigilar que se cumpliera con la normativa de la sala cuna en las fábricas. Prontamente la JUNJI paso a centrarse como la entidad a cargo del cuidado de los niños, y donde esta tenía que ser:

“para las trabajadoras como un segundo hogar” (Casas & Valenzuela , 2012, pág. 88). Mejorando la calidad de vida de todas las madres en general.

Dentro de esta misma Ley 17.301 también se incluyó la llamada “Licencia por el Cuidado Infantil”, es decir, cuando una madre no puede hacer uso de la Ley JUNJI porque no puede ir a trabajar por razones de salud de su hijo o hija, la madre tiene la facultad de faltar a su trabajo para brindar cualquier tipo de cuidado que requiera su primogénito sin que esta tenga que ser despedida de su trabajo.

Asimismo, en el mismo período que se propuso crear la ley de la JUNJI, también se propuso tramitar la extensión del postnatal. Particularmente, las Diputadas del Partido Comunista María Maluenda y Gladys Marín indicaron que tener un postnatal de seis meses (seis meses antes y seis meses después del parto) era lo más indicado para tener una adecuada y moderna protección a la maternidad y a los bebés en la legislación chilena de la época. Sin embargo, la propuesta de la extensión del postnatal fue rechazada en el senado diciendo que:

Era común que las mujeres jóvenes tuvieran muchos hijos, por lo cual no les convenía la medida. La inamovilidad fue criticada como la creación de un problema para las mujeres; el Ejecutivo rechazó la propuesta argumentando que el fuero no favorecería, sino que impediría el ingreso de las *mujeres casadas* a los puestos de trabajo (Casas & Valenzuela , 2012, pág. 89).

No obstante, en los años setenta con la llegada de la dictadura el avance que existió en cuanto a la protección de la maternidad, derechos laborales de las mujeres y derechos de las mujeres en sí, fueron cayendo en un notorio retroceso muy perjudicial para las mujeres trabajadoras sobre todo para aquellas que hacían uso del derecho del fuero maternal, por ejemplo, la misma Dirección del Trabajo de 1978 hacía un llamado a respetar la ley del descanso maternal en caso que una trabajadora lo requiera, pero también entregaba recomendaciones a los empleadores al momento de contratar mujeres, puesto que se creía

que muchas de ellas “abusaban” de este derecho del fuero maternal (Casas y Valenzuela, 2012).

Recién con la llegada de la democracia en los primeros años de los noventa, las discusiones con respecto a la protección a la maternidad y ampliar derechos laborales a las mujeres se empiezan a retomar con seriedad en el ámbito político. Sin embargo, en la discusión de la protección a la maternidad empieza a surgir tímidamente la idea de los derechos paternales, es decir, desde este período es donde por primera vez en Chile se empieza a pensar y a cambiar de alguna manera el discurso en cuanto a la participación de los padres y se les conceden algunos derechos (muy limitados en comparación con los de las madres) en cuanto a la responsabilidad de la crianza de un hijo o hija en sus primeros años de vida. Este es el primer precedente para que años más tarde se empiece a discutir y legislar un postnatal parental en Chile otorgándoles derechos fundamentales y básicos a los padres de los niños recién nacidos.

Algunos de los derechos concedidos a los padres que se incorporaron en la Dirección del Trabajo es la Ley 19.250 promulgada en 1993 que otorga el derecho de tener una licencia pagada para los hombres en caso de que un hijo menor de dieciocho años enferme gravemente, eso sí, solo si la madre autoriza dicho acompañamiento, y en el caso del postnatal que en esos mismos años es aprobado para los hombres, se establece que la licencia masculina se puede otorgar solo en el caso en que la madre hubiera fallecido o si el padre tuviera la tutela legal completa del menor (Casas y Valenzuela, 2012). En esta misma situación caen las madres o padres que sean adoptivos, o que estén en proceso de serlo, o a cualquier otra persona cuidadora que tenga la tuición legal o una medida de protección a su favor (Casas y Valenzuela, 2012).

A pesar del nuevo foco que tomaban las discusiones de los parlamentarios en cuanto a los derechos de las madres -y ahora de los padres- la discusión histórica del derecho de la sala cuna y el derecho a la alimentación de los niños siguió siendo motivo de desacuerdos y

nuevas modificaciones en el Dirección del Trabajo. Esta misma entidad junto con la Contraloría General de la República consideraban que el derecho a la sala cuna y el derecho al amamantamiento de los bebés eran discordantes, ya que no serían derechos fundamentales (Casas y Valenzuela, 2012). Por lo tanto, al generarse esta interpretación de la ley existirían dos problemas centrales que impedirían aplicar la ley correctamente:

En este sentido habría dos tensiones, el número de trabajadoras en relación con la voz ‘empresa’, ‘establecimiento’ o ‘faena’ que utiliza la ley, y luego si este derecho es independiente al derecho a alimentar. Como vimos, hubo un intento para que la Dirección del Trabajo pudiera ordenar la creación de salas cuna en establecimientos con menos de 20 trabajadoras (Casas & Valenzuela , 2012, pág. 91).

En relación con lo anterior, la Ley de la sala cuna tiene dos modificaciones importantes en la Dirección del Trabajo, la primera en 1995 donde se crea la Ley 19.408 dictaminada para proteger los derechos de los niños y la protección a la maternidad para toda aquellas mujeres y madres que tuvieran sus trabajos localizados en centros comerciales. Poco después, en 1998 sale la Ley 19.591 donde se establece que el derecho a sala cuna se puede aplicar para aquellas empresas, fábricas, centros comerciales o cualquier lugar de trabajo donde se cuente con más de veinte trabajadoras.

Sin embargo, y a pesar de las modificaciones siempre existió un roce entre las leyes de los derechos maternales y el cumplimiento estas, todo enfocado y reducido por los costos económicos que esto significaría para el empleador o la empresa la contratación de mujeres, y con ello la maternidad por detrás de esas mujeres. Desde principios del siglo XX -tal y como lo documento Hutchison (2006)- las mujeres se quejaban de que siempre eran discriminadas en la contratación de sus trabajos, y que muchas veces las leyes tenían efectos adversos a los esperados.

A pesar de que en los años noventa con las dos modificaciones a la ley de la sala cuna se intentaban brindar y ampliar los derechos de las mujeres en cuanto a la maternidad en los

horarios laborales, esta ley nuevamente era un arma de doble filo ya que al momento de contratar a mujeres estas eran discriminadas de manera indirecta según el tamaño de la empresa (Casas y Valenzuela, 2012).

La última modificación que se dio en cuanto a la ley de la sala cuna el derecho al amamantamiento de los niños fue el año 2007 con la Ley 20.166, la cual por primera vez en la historia separaba ambos derechos haciendo que la madre pueda ejercer el derecho de amamantar a su hijo sin la obligación (por parte del empleador o la empresa) de contar con una sala cuna en el lugar de trabajo. Es decir, en este contexto de separar las dos leyes existe una flexibilidad en cuanto a los tiempos, se quiere proteger por sobre todo la salud y bienestar de los niños y con ellos brindar tranquilidad a las madres, facultándolas de organizar como, cuando y donde quiere alimentar a su bebé, la idea es que existe un trato más justo tanto para sus madres como los niños, independiente del lugar de trabajo.

La penúltima reforma que existió en torno al cuidado de la maternidad y bienestar de los niños fue la Ley 20.047 promulgada en el 2005, la diferencia con respecto a las leyes anteriores es que como la discusión en torno a la partición del padre ya está instalada hace varios años en el ámbito político, esta ley no puede quedar ajena a ese discurso. Por lo tanto, se establece que este permiso paternal se otorga cuatro días irrenunciables al padre que deben ser pagados por el empleador en caso de nacimiento de un bebé, además hay que sumar el día legal que existe por nacimiento se le otorga al padre, dejando el permiso en cinco días (Casas y Valenzuela, 2012):

Esta ley de iniciativa parlamentaria tuvo por objetivo corregir una situación de discordancia ya que la Constitución Política de la República consagra en su artículo primero que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El proyecto se fundamenta en la conciliación entre el trabajo y la familia, la que no se recoge en las normas protectoras de la maternidad, pues, en general, no alcanzan al padre y le impiden tener contacto con el hijo interrumpiendo el proceso que el padre ha tenido durante el embarazo (Casas & Valenzuela , 2012, pág. 96).

El discurso político y social que se ha estado dando desde algunos años en torno al cuidado, la crianza y la responsabilidad de los hijos ya no recae solamente en que es un deber neto de las mujeres, sino que es una tarea y un trabajo de la pareja, una responsabilidad compartida en donde ambos, tanto la madre como el padre tiene el deber de compartir tareas de crianza. Este cambio cultural que se ha venido experimentando hace algunas décadas en el país significan claramente una movilidad en los roles de género que se han establecido por mucho tiempo, es decir, el reflejo de que algo está cambiando en el subconsciente colectivo y que el cuidado de los hijos no debería ser una tarea exclusiva de las mujeres. En respuesta a estos cambios es que salieron las últimas políticas públicas del cuidado a la maternidad y el postnatal, primero la de 2005 y finalmente la de 2011 que se mantiene hasta el día de hoy.

LEY 20.545 POSTNATAL EN CHILE

La Ley 20.545 de Postnatal Parental vigente actualmente en Chile fue publicada el 17 de octubre de 2011, y se encuentra inserta en el artículo 197 Bis del Código Del Trabajo.

Desde que inició, el proyecto de Ley y su posterior discusión, contemplaba tres principales objetivos en la modificación de la protección a la maternidad, de acuerdo con el mensaje entregado por el presidente Sebastián Piñera en 2011 hacia el Senado, los objetivos eran: primero, garantizar mejores cuidados los hijos e hijas; segundo, permitir que más mujeres se beneficien de la protección de la maternidad y tercero, aumentar la corresponsabilidad de ambos padres en los cuidados de sus hijos e hijas, facilitando una mayor conciliación entre familia y trabajo (MENSAJE N° 611-358/, 2011).

Los objetivos antes mencionados, se encuentran plasmados en la Ley N° 20.545 de Postnatal Parental. Este nuevo descanso por maternidad se constituye como **un derecho irrenunciable** de las mujeres trabajadoras, período en el cual reciben un subsidio en reemplazo de sus remuneraciones. En esta Ley se dispuso que las trabajadoras tienen un descanso de seis semanas antes del parto y de doce semanas después de él, más doce semanas de nuevo permiso de Postnatal Parental, por lo cual, las trabajadoras dependiendo de la opción que elijan en este último período, pueden acceder a ello en dos modalidades:

- ⇒ Un permiso total de veinticuatro semanas pagadas (Postnatal más Postnatal Parental).
- ⇒ Retomar el trabajo en modalidad de media jornada por dieciocho semanas en el período de Postnatal Parental, recibiendo la mitad del subsidio.

En relación con el padre de acuerdo con el Artículo N°195, tiene derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo o hija, el cual puede utilizar desde el momento del parto en modalidad continua, excluyendo el descanso semanal o distribuido dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

De acuerdo con lo estipulado por la nueva Ley de Postnatal Parental, en el Artículo N.º 197 se establece que, si ambos padres son trabajadores, en el período de Postnatal Parental (últimas doce semanas del descanso) las madres pueden decidir transferir días de dicho descanso por maternidad al padre, de acuerdo con las siguientes modalidades:

- ⇒ Si la madre decide tomarse las doce semanas en jornada completa, puede transferir, al padre un máximo de seis semanas en jornada completa.
- ⇒ Si la madre decide tomarse dieciocho semanas en media jornada, puede transferir al padre un máximo de doce semanas a media jornada.

Cabe señalar que la madre es quien tiene la facultad de decidir si transfiere o no días al padre y bajo qué modalidad. En caso de que la madre opte por transferir días al padre, la Ley estipula que podrán ser utilizados sólo **en el período final del permiso.**

En lo que respecta al pago de la licencia médica del permiso de Postnatal Parental, se establece en el Artículos N.º 197 y 198 de la Ley 20.545, que les corresponde a las trabajadoras el pago de un subsidio diario que se calcula según lo establecido en el Artículo 8º bis incorporado Decreto Con Fuerza Ley N.º 44 de 1978 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el cual, si las trabajadoras hacen uso del permiso de Postnatal Parental, el subsidio se determinará por:

Los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al del inicio de la licencia, dividido por noventa, aumentado en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido por los siete meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10% (Decreto Con Fuerza Ley 44, 1978, págs. 2-3).

La cita anterior, da cuenta de cómo se calcula el monto de subsidio para las mujeres que se encuentran desempeñando sus labores de forma regular, formal y remunerada. Sin embargo, las mujeres que tienen un trabajo esporádico o informal y no poseen un contrato

de trabajo vigente, que regule su situación laboral al inicio del período de prenatal pueden acceder al subsidio por maternidad cumpliendo ciertos requisitos:

- Tener 12 o más meses de afiliación en una AFP al inicio del embarazo.
- Tener ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos 24 meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo.
- Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado por un contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena.
- El subsidio se otorgará hasta por 30 semanas, desde la sexta semana anterior al parto.
- Durante las 12 últimas semanas de subsidio las beneficiarias podrán trabajar sin perder el subsidio (Biblioteca del Congreso Nacional/BCN, 2011, pág. 1).

Por lo tanto, según la situación laboral en la cual se encuentren las trabajadoras, ya sea de forma regular o esporádica, podrán acceder al derecho del descanso por maternidad y al pago de un subsidio cumpliendo los requisitos anteriormente mencionados. En ambas situaciones laborales, según lo estipulado por la Ley el subsidio del descanso por maternidad tiene un tope máximo de 73,2 UF⁴ (\$2.102.463 aproximadamente en CLP). En el caso de las mujeres que trabajan de forma esporádica el pago del subsidio no podrá ser inferior a medio sueldo mínimo, es decir, \$163.250 (CLP)⁵. Cabe agregar que, en lo que respecta al tope máximo del subsidio, se excluye a las funcionarias públicas, dado que ellas tienen el derecho de recibir la totalidad de sus remuneraciones.

En relación con el padre, si en el período de postnatal parental la madre transfirió días del descanso por maternidad, igualmente tiene derecho al subsidio establecido por el Artículo

⁴ Unidad de Fomento (UF) es una unidad de cuenta, que se utiliza en Chile, reajutable de acuerdo con la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

⁵ Según la Dirección del Trabajo el sueldo mínimo en Chile a partir del 1 de septiembre de 2020 es de \$326.500 <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60141.html>

N.º 197, el cual será calculado de la misma forma que en el caso de las trabajadoras, en base a sus remuneraciones. En el caso de “(...) Los padres que son funcionarios públicos tienen derecho al subsidio equivalente a su remuneración. En el sector privado, se les aplica el tope de 75,7 UF” (Biblioteca del Congreso Nacional/BCN, 2011, pág. 1).

Durante todo el período de embarazo y hasta un año después de terminar el descanso por maternidad, hasta cuando el hijo o hija tenga un año y 84 días de vida, las trabajadoras según el Artículo N.º. 201 de la Ley 20.545 tienen derecho a un fuero laboral, es decir, el empleador no puede poner término a la relación laboral durante este período, a menos que cuente con una autorización de un Tribunal Laboral. Cabe agregar que en el caso de las mujeres que transfieran días al padre, este también tiene derecho a un fuero laboral equivalente al doble del permiso, el cual comienza diez días antes desde el inicio y no puede superar los tres meses de prolongación.

Datos de uso de postnatal a nivel nacional:

Para reflejar el uso de la Ley 20.545 de Postnatal Parental en Chile, se presentan los siguientes datos extraídos de los informes anuales de la Superintendencia de Seguridad Social, los cuales se encuentran disponibles desde el 2013 al 2019, datos que reflejan cuántas personas han accedido a este beneficio de Postnatal, y más importante aún, cuántas madres han hecho uso del beneficio de transferencia de días hacia el padre.

Permisos de Postnatal entre 2013-2019:

Año	Total, N.º de subsidios iniciados por permiso de Postnatal Parental	Total, de N.º de permisos de Postnatal Parental traspasados al padre	% Cantidad de traspasos de Postnatal al padre
2013	95.964	279	0,29%
2014	101.971	223	0,22%
2015	105.113	219	0,21%
2016	100.714	190	0,19%
2017	97.427	193	0,20%
2018	95.439	224	0,23%
2019	96.702	241	0,25%

Tabla 1: Cantidad de permisos iniciados de Postnatal entre 2013-2019 y la cantidad de traspasos de días al padre. Se elaboró según estadística entregada por la Superintendencia de Seguridad Social. <https://www.suseso.cl/608/w3-propertyvalue-10364.html>:

De acuerdo con la tabla N°1, el total de subsidios iniciados por permiso de postnatal considera todas las entidades pagadoras, ya sea pública o privadas, en modalidad de jornada parcial o completa. Según los datos que podemos observar, la cantidad de transferencia de días al padre son mínimas, bordean entre el 0,20% y un 0,30% del total de los permisos iniciados, siendo el año 2013 con el más alto porcentaje de transferencia de días al padre, el cual corresponde a un total de 279 casos en todo el país.

Hombres 0 y la desigualdad en las labores domésticas del Chile actual:

A finales del año 2019 empezó el brote de la pandemia de Covid-19, el cual, se expandió rápidamente por el mundo entero. En el caso de Chile, se tomaron medidas drásticas para evitar los contagios masivos, adecuando las rutinas de las personas en todo sentido a la modalidad online.

Con este cambio abrupto, las familias han estado en confinamiento cumpliendo con sus deberes labores paralelamente a las labores domésticas y de cuidados con sus hijos e hijas, incluyendo, además, las responsabilidades escolares. Esta situación a nivel nacional ha generado una crisis social y económica, que ha afectado principalmente a las mujeres. De acuerdo con los datos entregados por el Centro UC de Estudios Longitudinales en el mes de octubre de 2020, respecto de la tasa de participación laboral de hombres y mujeres: “La caída anual sigue siendo importante: una pérdida de 822 mil hombres y 784 mil mujeres en la fuerza de trabajo. Caída en hombres (15%) es inferior a la de mujeres (21%)”. (Bravo & Castillo, 2020, pág. 22).

Sumado a la crisis en el mercado laboral, la pandemia también ha agudizado las desigualdades de género dentro de los hogares en Chile, según los datos presentados en el seminario “Corresponsabilidad y complementariedad” de la Pontificia Universidad Católica de Chile (2021), el académico y economista David Bravo indica que dentro de la distribución del trabajo al interior del hogar durante la pandemia al consultar hombres y mujeres por la cantidad de horas semanales que dedican para realizar tareas domésticas, ya sean cocinar, hacer aseo y lavar ropa: “(...) Vemos en general la mediana donde está el 50% de las personas o se mira el promedio, la brecha es importante de 9 horas a la semana, donde las mujeres desarrollan 9 horas adicionales” (Bravo, marzo, 2021).

En tanto, al consultar sobre la cantidad de horas semanales que dedican para el cuidado de los hijos e hijas (solo hogares con menores de 14 años), el resultado es aún más impactante, Bravo indica que: “En la mediana, los hombres dedicaron 0 horas (...) y las

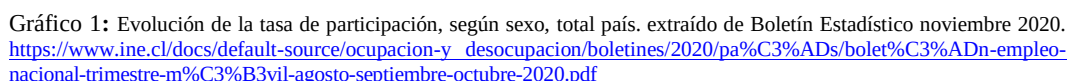
mujeres dedicaron 14 horas a la semana, una brecha de 14 horas que tiene que ver con cuidados de niños, niñas y menores de 14 años” (Bravo, marzo, 2021).

En lo que respecta a proporcionar ayuda a los niños, niñas y adolescentes (menores de 18 años) en sus deberes escolares, en este período igualmente “(...) acá la brecha se mantiene en acompañamiento de las tareas escolares, todos vivimos período de enclaustramiento y sin actividades presenciales escolares, las mujeres en este caso existen una brecha de 2 horas, nuevamente la mediana, el 50% de los hombres dedico 0 horas” (Bravo, marzo, 2021).

Los datos presentados por David Bravo en el Seminario “Corresponsabilidad y complementariedad” (2021), dan cuenta de las desigualdades según género dentro del hogar en nuestro país, a pesar de que actualmente existen avances en mayor acceso a la educación de las mujeres, mayor participación pública y una mayor participación laboral, son quienes se llevan el mayor trabajo de las labores domésticas y de cuidados, los cuales se han agudizado durante la pandemia. Es fundamental reflexionar acerca del hecho de que existen hombres que dedican muy pocas horas a la semana a las labores domésticas o que señalen que dedican 0 horas a cuidar y ayudar a sus hijos e hijas en las tareas escolares, pues bajo estos estereotipos de género se están formando las futuras generaciones de Chile: “Las brechas enormes entre los tiempos dedicados, habla de una co-irresponsabilidad, una distribución tan inequitativa, la pandemia pareciera que vinera a mostrar de manera muy brutal estas brechas que ya existían y que en el margen se han acentuado” (Bravo, marzo, 2021).

Para poder acceder al subsidio de Postnatal Parental que establece la Ley 20.545 es fundamental que las mujeres se encuentren trabajando de forma dependiente o independiente, por lo cual es relevante saber en qué áreas trabajan las mujeres actualmente en Chile.

Tasa de participación laboral entre hombre y mujeres (2018, 2019 y 2020):



Esta baja en la tasa de participación laboral es importante y significativa en comparación con años anteriores, tanto en hombres como mujeres a nivel nacional. Este cambio abrupto es producto de la crisis social y económica que ha generado la pandemia de Covid-19. Por lo tanto, se tomarán para efectos de esta investigación la tasa de participación laboral del año 2019 entregada por el INE⁶ que corresponde a 52,7% de las mujeres y un 73,8% de los hombres, existiendo una brecha de 21,1%.

Esta brecha en la participación laboral en Chile también se da en el ámbito de las remuneraciones, de acuerdo con la Encuesta Suplementaria de Ingresos ESI (2018) elaborada por el INE, las mujeres ganaron un 27% menos que los hombres:

(...) Ese año las mujeres percibieron, en promedio, \$474.911 mensuales, mientras que los hombres obtuvieron \$652.397 al mes; es decir, ellas ganan 27,2% menos que ellos. Lo anterior equivale a que las mujeres en 2018 recibieron al mes \$177.486 menos que los hombres. La brecha disminuyó respecto a 2017, cuando dicha cifra fue de -29,3 puntos porcentuales (pp.) en los ingresos (Instituto Nacional de Estadística INE, 2020).

Esta desigualdad salarial que se da entre hombres y mujeres se agudiza aún más entre los 30 y 54 años teniendo el mismo nivel educacional con estudios de postgrados, las mujeres recibieron 32,3% menos ingresos que los hombres, de acuerdo con los datos del INE (2020)⁷.

Estas brechas según género que, en el salario, también se dan en las distintas áreas de ocupación entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Según datos entregados por la novena encuesta laboral ENCLA (2019), la participación de las mujeres en empresas de cinco o más trabajadores a nivel nacional se observa en la tabla N.º 2 en la distribución

⁶ Estadística del INE (2019) “Mujeres y Hombres en el mercado laboral” [https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%adas/autonomia-economica/infograf%C3%ada-g%C3%A9nero-y-mercado-laboral-\(ene\)-2020.pdf?sfvrsn=500dbfe5_3](https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%adas/autonomia-economica/infograf%C3%ada-g%C3%A9nero-y-mercado-laboral-(ene)-2020.pdf?sfvrsn=500dbfe5_3)

⁷ Gráfica que representa la desigualdad según Género e Ingresos elaborada por Instituto Nacional de Estadística [https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%adas/autonomia-economica/infograf%C3%ada-g%C3%A9nero-e-ingresos-\(esi\)-2020.pdf?sfvrsn=7737f39f_3](https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%adas/autonomia-economica/infograf%C3%ada-g%C3%A9nero-e-ingresos-(esi)-2020.pdf?sfvrsn=7737f39f_3)

por sexo y ocupaciones laborales, que principalmente las mujeres tienen una mayor participación en rubros que tradicionalmente se han sido asociados a ellas, como educación, cuidados y labores del servicio doméstico. Los cuales se pueden corroborar con los siguientes porcentajes de participación laboral femenina: en el ámbito salud humana y asistencia social un 73,3%, en tanto en el área de educación un 70,6% y en actividades dedicadas a alojamiento y servicios de comida un 59,3%. En tanto, en la participación laboral masculina, las áreas con mayor presencia de hombres siguen siendo las que tradicionalmente se asocian a ellos, por ejemplo, en el área de construcción 92,3%, explotación de minas y canteras 90,8% y en industrias manufactureras 73,5%.

Cantidad y distribución porcentual de los trabajadores por sexo, según agrupaciones de actividad económica:

Agrupaciones de actividad económica	Mujeres		Hombres		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca ^[1]	173.096	33,9%	336.938	66,1%	510.034	100%
Explotación de minas y canteras	4.938	9,2%	48.828	90,8%	53.766	100%
Industrias manufactureras	148.513	26,5%	411.275	73,5%	559.788	100%
Suministro de electricidad, gas, vapor, aire acondicionado; Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	8.149	16,9%	40.146	83,1%	48.295	100%
Construcción ^[1]	55.374	7,7%	664.682	92,3%	720.056	100%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas	306.618	43,6%	397.061	56,4%	703.679	100%
Transporte y almacenamiento; Información y comunicaciones	98.080	24,2%	307.679	75,8%	405.758	100%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	154.309	59,3%	105.990	40,7%	260.300	100%
Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias	113.655	54,9%	93.536	45,1%	207.191	100%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	314.026	43,0%	416.340	57,0%	730.366	100%
Enseñanza	284.148	70,6%	118.288	29,4%	402.435	100%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	115.554	73,0%	42.702	27,0%	158.256	100%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	46.088	52,9%	41.056	47,1%	87.143	100%
Total	1.822.547	37,6%	3.024.521	62,4%	4.847.068	100%

Tabla 2: Cantidad y distribución porcentual de los trabajadores por sexo, según agrupación de actividad económica. Extraída de INFORME DE RESULTADOS ENCLA 2019, pág. 83.

De acuerdo con los datos presentados anteriormente tanto del INE (2020) como de los resultados de la Encuesta ENCLA (2019), reflejan que el actual mercado laboral chileno es altamente desigual en función del género, ya sea en la tasa de participación laboral, desigualdad de ingresos y ocupaciones, siendo en esta última categoría en la cual los datos reflejan que hombres y mujeres siguen trabajando en áreas designadas tradicionalmente según roles y estereotipos de géneros.

DISEÑO METODOLÓGICO

A) Fines de la Investigación y Enfoque Metodológico:

A través de esta investigación se analizará cómo la Ley 20.545 de Postnatal Parental vigente actualmente en Chile impacta en cambiar o perpetuar los roles de género tradicionales. Por lo cual, el enfoque más adecuado es de tipo cualitativo, predominando el paradigma interpretativo, centrado en el conocimiento y significado que le dan las personas, es decir, comprender un fenómeno complejo y particular, desde la perspectiva de los participantes, sus experiencias, vivencias y realidades. Según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista: “El enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (Hernández Sampieri, Fernández , & Baptista, 2014, pág. 358).

Mediante la metodología cualitativa se indagan aspectos más subjetivos de la vida de las personas, sus emociones y vivencias; en el caso particular de esta investigación, se busca comprender el proceso personal e íntimo que vivieron mujeres y hombres beneficiarios del Postnatal Parental. De esta manera, este tipo de metodología no pretende generalizar o extrapolar datos estadísticos de una muestra representativa de una población. Más bien, se pretende que, en el proceso de indagación, como indican Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014) se reconstruya la realidad, tal y como lo vivieron los participantes, formando parte de un proceso holístico, centrado en el <todo> y no en el estudio de las partes: “La investigación cualitativa proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. Asimismo, aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad” (Hernández Sampieri, Fernández , & Baptista, 2014, pág. 16).

Según lo señalado anteriormente, el abordaje o estrategia general que se utilizará en el proceso de investigación cualitativa será de tipo fenomenológico, debido a que se quiere analizar una experiencia y vivencias de las personas ante un hecho particular, de acuerdo con el “Manual de Metodología de Investigación” (2014) el propósito principal de este tipo de diseño es: “(...) explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (Hernández Sampieri, Fernández , & Baptista, 2014, pág. 493).

B) Técnicas de Recolección de Datos:

Para conocer las experiencias de mujeres y hombres como beneficiarios del Postnatal Parental en Chile, se utilizará como técnica de recolección de datos la entrevista cualitativa, la cual se puede definir como un intercambio de información mediante una conversación, basada en preguntas y respuestas, por parte de un entrevistador y un entrevistado. “Se argumenta que la entrevista es más eficaz que el cuestionario porque obtiene información más completa y profunda, además presenta la posibilidad de aclarar dudas durante el proceso, asegurando respuestas más útiles” (Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández, & Varela-Ruiz, 2013, pág. 163).

La entrevista cualitativa será de tipo semiestructurada, es decir, el entrevistador cuenta con una lista o guía de preguntas, las cuales se van realizando a medida que se desarrolla la conversación y a la vez, el entrevistador puede profundizar en temas de interés agregando más preguntas si lo considera pertinente:

Entrevistas semiestructuradas: presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos (Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández, & Varela-Ruiz, 2013, pág. 163).

Cabe señalar que una de las características principales del enfoque cualitativo es que son los o las investigadoras quienes a través de diversos métodos o técnicas obtienen la información, es decir, son los propios investigadores o investigadoras quienes revisan los documentos, realizan las entrevistas o van al campo a observar.

En el caso de la entrevista semiestructurada, es una conversación cara a cara entre el entrevistador y el entrevistado, la cual se coordina en un lugar tranquilo y ameno para realizarla. Sin embargo, por la expansión de la pandemia de Covid-19 se ha limitado el contacto físico entre las personas, por lo cual, por seguridad para ambas partes - entrevistador y entrevistado- se fijó el tipo de entrevista semiestructurada mediante videoconferencia. Uno de los principales beneficios que contempla la entrevista a través videoconferencia como señala Sofía Retamal (2021) es que se supera el problema de las distancias geográficas, pues cada interlocutor se puede encontrar en un lugar distinto, ya sea en otra ciudad o país.

Siguiendo los Apuntes Mide del Centro UC, en primera instancia luego de establecer el contacto con los entrevistados, vía telefónica o mensaje de texto, se envió mediante correo electrónico el consentimiento informado en formato Word y así, informarse sobre el objetivo de la entrevista, la modalidad en la que se llevó a cabo y la plataforma que se utilizó. El cual, fue reenviado a la entrevistadora, antes de la entrevista firmado y en formato PDF a través de correo electrónico. En caso de que los entrevistados no se encontraran con la tecnología para imprimir, escanear y reenviar el documento en formato PDF, según Sofía Retamal (2021):

(...) Igualmente este documento debe ser enviado con anticipación por el investigador al entrevistado y, antes de iniciar la entrevista, este último debe leerlo en cámara de acuerdo con alguna frase que el investigador proponga y que manifieste la voluntariedad de su participación, así como su acuerdo con que la entrevista pueda ser grabada (Retamal, 2021, pág. 2).

Al momento de enviar el consentimiento informado igualmente las entrevistadoras indicaron a los entrevistados que es fundamental para los fines de la investigación, que la entrevista se desarrolle dentro de un espacio tranquilo y silencioso donde se reúnan las condiciones de confidencialidad que requiere una entrevista cualitativa:

Estas condiciones deben explicitarse previamente al entrevistado, y una forma de superar las limitaciones es programar la entrevista en horarios y espacios que aseguren baja probabilidad de interrupciones, junto con acuerdos con los miembros del hogar sobre condiciones básicas de confidencialidad, sosiego y silencio (Retamal, 2021, pág. 3).

La plataforma que se utilizó para realizar las entrevistas por videoconferencia fue Google Meet, debido a que es una de las plataformas gratuitas y con mayor acceso que existe, dado que su desarrollador es Google y se encuentra por defecto en la mayoría de los dispositivos móviles, computadores o Tablet. En caso de que no se encuentre como aplicación en su dispositivo móvil, se puede acceder mediante un enlace en el navegador, con el único requisito es tener una cuenta Gmail. Además, se elige esta plataforma porque brinda la opción de presentar pantalla, en la cual, se puede leer documentos, brindando la opción de silenciar micrófono y apagar cámara web, si una de las partes presenta una interrupción. Cabe agregar que un día antes de la entrevista se enviará una inducción a través de un video de como ingresar a la plataforma y en caso de que el entrevistado lo requiera se puede hacer una videoconferencia de prueba para que se familiarice.

C) Muestreo:

Como la presente investigación es de indagación cualitativa, lo que se busca es conocer la realidad particular de cada persona que usó la licencia del postnatal parental. Por esta razón, se necesitó participantes que nos ayudaran a entender el fenómeno de estudio en profundidad; bajo este propósito las decisiones del muestreo se enfocaron en dos criterios descritos por Miguel S. Valles (1999):

1. Enfocarse en la selección de contextos relevantes al problema de investigación. Una vez seleccionados los contextos entramos en la etapa de selección de los casos individuales, donde el criterio de heterogeneidad es el conducto principal para elegir a las personas más relevantes para la investigación, con este criterio resaltamos la diversidad y las distintas características de las personas (género, edad, rubro laboral, composición familiar) que hayan hecho uso de la licencia del postnatal parental.
2. Tener presente las consideraciones pragmáticas, de accesibilidad y los recursos disponibles para el desarrollo de la investigación.

Para determinar el número exacto de casos para esta investigación, y teniendo en cuenta que no hay parámetros definidos de manera específica para el tamaño de la muestra, nosotras decidimos el tamaño de la muestra en base a lo que dicen Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), siendo: tener un número de casos que podamos manejar de manera realista, todos los casos deben entender el fenómeno estudiado para así responder nuestra pregunta de investigación en base a sus experiencias, y que los casos no demoren tanto tiempo en ser buscados para su participación.

A raíz de lo anterior, el tipo de muestreo que se uso fue el de “Bola de Nieve”, es decir, que nosotras contactamos a participantes potenciales para ser entrevistados, y esas personas nos contactaron con otros y otras participantes potenciales para realizar las entrevistas hasta llegar a un número adecuado de personas.

Se tomó la decisión que para la investigación usaremos un tamaño de muestra de 9 personas, de las cuales 7 son personas que hayan usado la licencia del postnatal parental (4 mujeres y 3 hombres). Además, para que la investigación sea más integra y que se dé cuenta del fenómeno estudiado desde otra perspectiva, seleccionamos a 2 personas que trabajan en el área administrativa de las licencias (una persona trabaja en el servicio público y la otra se desempeña en el sector privado).

D) Tabla de Operacionalización:

Conceptos	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Género	Género: es el conjunto de ideas sobre la diferencia sexual que atribuye características “femeninas” y “masculinas” a cada sexo, a sus actividades y conductas, y a las esferas de la vida. Esta simbolización cultural de la diferencia anatómica toma forma en un	Roles de Género	• Labores de cuidados con los hijos e hijas. Como cuidados personales, ayuda escolar, responsabilidad escolar, jugar, etc. • Labores domésticas en el hogar. • Trabajo y familia.	• ¿Cómo está compuesto su núcleo familiar? ¿Quién es principalmente la persona que mayoritariamente se hace responsable del cuidado de sus hijos e hijas y de las labores domésticas de la casa? Por ejemplo, bañar a los niños, apoyar con tareas escolares, limpiar	Entrevista semiestructurada mediante video conferencia.

	conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que le dan atribuciones a la conducta objetiva y subjetiva de las personas en función de su sexo. Así mediante el proceso de constitución del género, la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser hombres y las mujeres, lo que es “propio” de cada sexo.	la casa, cocinar, lavar, etc. • Esta conducta de cuidados que usted describe ¿Se repitió en la casa de sus padres o de sus suegros? ¿Se ha planteado en cambiarla, o se ha conversado sobre ello en algún momento? • En su caso ¿Considera que la labor y el rol de madre y padre es equitativa en la crianza de sus
--	--	--

Roles de Género:

El conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino.

Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el estrato generacional de las personas, se puede sostener una división básica

hijos e hijas? ¿Por qué?

- De acuerdo con lo que usted me ha comentado hasta el momento ¿De qué manera le gustaría criar o seguir criando a sus hijos o hijas?

que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos y, por lo tanto, los cuidan: ergo, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino, que se identifica con lo público (Citado en: Instituto Nacional de las Mujeres México, 2007)

Maternidad en Chile	Maternidad: experiencia de vida que tiene una mujer al momento en que se convierte en madre. La maternidad engloba un conjunto de fenómenos que se desarrollan en la mujer, que van más allá de una sola disciplina, es decir, maternidad no es solo el hecho de que biológicamente ocurra el proceso	Proceso de maternidad	• Experiencia en el proceso de maternidad. • Conciliación trabajo y familia.	• Según su experiencia con la maternidad ¿Cómo vivió este proceso tanto a nivel personal como familiar? ¿Qué tipo de cambios experimentó con la llegada de su bebé? ¿Cómo se modificaron las expectativas que usted tenía de la maternidad? Es decir, usted pensaba que la maternidad iba a	Entrevista semiestructurada mediante video conferencia.
----------------------------	--	------------------------------	---	---	--

de reproducción (dar a luz). Así mismo, es un término que se encuentra en permanente evolución y en el cual incide tanto factores culturales como sociales, los cuales lo han relacionado con las definiciones de mujer, procreación y crianza.

ser de tal manera, pero ¿fue así, o no? ¿en que fue distinta? ¿tenía algún tipo de red de apoyo que le ayudara a enfrentar esta etapa de la maternidad? Por ejemplo, del padre, de los abuelos, tíos o tías, amigas/os, etc.

- Con respecto a la contingencia sanitaria de la pandemia ¿Ha influido en su proceso maternal?

Postnatal	Se establece bajo la Ley 20.545 Postnatal Parental en Chile. El cual es un derecho irrenunciable que tienen todas las mujeres trabajadoras, una vez que están embarazadas y posteriormente dan a luz. Este beneficio permite que puedan	Objetivos de la Ley 20.545 1. Garantizar mejores cuidados de los recién nacidos. 2. Permitir que más mujeres se beneficien de la protección de la maternidad. 3. Aumentar la corresponsabilidad de ambos padres	• Cuidados a recién nacidos. • Cantidad de mujeres que han sido beneficiadas en los últimos años. • Madres y padres comparten igualmente responsabilidades en el cuidado y protección de sus hijos e hijas.	¿Por qué y de qué manera? • Usted hizo uso del postnatal parental ¿Cuándo y de qué manera supo de la existencia de una ley que le daba derecho a tener una licencia de postnatal parental? ¿ha leído la ley del postnatal parental de manera textual? ¿Cómo funcionó para usted la licencia? Por	Entrevista semiestructurada mediante videoconferencia.
------------------	---	--	---	---	--

	ausentarse de sus en los cuidados de trabajados y sus hijos e hijas reciban un subsidio como remuneración. Si ambos padres son trabajadores, la madre puede decidir ceder días del postnatal al padre, en el último período de postnatal parental. Igualmente, el padre tiene derecho al subsidio.	ejemplo, con relación al empleador/a, el pago de las licencias médicas o el trato que recibió en general de todo el proceso. • Una vez terminada la licencia de postnatal parental ¿Cómo fue el proceso de retomar sus labores en el trabajo? En este sentido ¿Cómo cambio la dinámica de su núcleo familiar? ¿Cuáles fueron las
--	---	--

mayores

dificultades?

¿Tenía ganas de reincorporarse al trabajo? ¿Por qué?

- La actual legislación contempla que; la madre puede transferir días al padre y ella retomar sus responsabilidades laborales en jornada parcial o total. En su caso ¿Realizó transferencia de días al padre? ¿Por qué lo hizo? En

caso de que su respuesta sea que no ¿Por qué? ¿En qué circunstancias si lo hubiera hecho? ¿Qué condiciones tendrían que darse para que usted si transfiriera días al padre si volviera a estar en esta situación?

- El padre del recién nacido tiene derecho a un permiso de 5 días hábiles pagados ¿usted conocía este derecho que

tienen los
hombres? ¿Cómo
y dónde se enteró
de este derecho?
¿el padre de su
hijo/a hizo uso de
este permiso? Y
¿en qué modalidad
lo eligió? ¿Lo
complementó con
otro beneficio para
poder pasar más
tiempo con usted y
el recién nacido/a?
Por ejemplo,
vacaciones. Si el
padre no se tomó
los días ¿Por qué
no lo hizo? ¿tuvo
una dificultad para

tomarse esos días
legalmente en su
trabajo o empresa?
¿dificultades de
que tipo?

- Uno de los
objetivos
principales del
proyecto de Ley
Postnatal Parental,
es garantizar
mejores cuidados a
los niños y niñas,
(ya que por ley
ambos padres
pueden tomarse su
postnatal
correspondiente).
De acuerdo con su
experiencia

¿Considera usted
que esta Ley
garantiza
precisamente
mejores cuidados
para sus hijos e
hijas (o bebé)?

- Según su
experiencia y lo
que ha comentado
hasta el momento
¿Usted considera
que se da
corresponsabilidad
en la crianza y
cuidados de sus
hijos/as? Se
entiende como
corresponsabilidad
como lo señala la

Ley de Postnatal Parental que: ambos padres, vivan juntos o separados, estén participando en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos e hijas.

- La ley del postnatal plantea que debe existir una igualdad y coparentalidad respecto del cuidado y la crianza de los

niños ¿Qué opina
con respecto a
estos

planteamientos de
igualdad y
coparentalidad?

¿Cree que esta Ley
cumple el efecto
que se pretende?

Es decir, que
ambos padres
participen

activamente en la
crianza de sus
hijos e hijas.

Por último ¿Qué
modificaciones le
haría a la Ley de
Postnatal Parental? y

		a su juicio ¿cómo debería ser este?
--	--	-------------------------------------

Tabla 3: Operacionalización de Variables (Elaboración propia)

E) Análisis de datos:

Una vez que el total de las entrevistas fueron realizadas se empezó con el análisis, procediendo primero a la transcripción de estas. Para Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, (2014) la importancia de la transcripción de las entrevistas es que estas son el registro escrito, a través de ellas se refleja el lenguaje verbal, no verbal, junto con el contexto de los datos recogidos en ese momento.

Posteriormente, las transcripciones fueron analizadas mediante el programa informático ATLAS.TI. A través del programa se permitió una codificación de las respuestas de todas las personas reclutadas en la investigación. Todo el proceso de codificación sirve para que exista una descripción más completa, eliminando la información poco relevante, dejando un material más limpio para su análisis, donde se pudieron establecer categorías, temas, memos o documentos primarios.

Todo el proceso de codificación se explicita en dos niveles, tal y como lo explican Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014): primero, se identifican unidades de significados, las cuales se categorizan y se les asigna un código. Luego se les asignan significados a las categorías, existe una comparación entre ellas donde se puedan apreciar similitudes (y diferencias) y así responder a los objetivos de la investigación.

F) Consideraciones Éticas:

En todas las entrevistas realizadas para la recolección de datos se consideraron y respetaron las condiciones éticas básicas para una buena investigación. A los y las participantes se les informo de las siguientes condiciones éticas:

- La participación de cada persona en las entrevistas fue voluntaria.
- Toda la información que se recogió es confidencial, pues esta no será utilizada con otros propósitos que no sean con fines académicos para la presente investigación.
- Todas las respuestas entregadas serán anónimas en cuanto a la identificación personal del entrevistado o entrevistada.
- Todas las personas fueron informadas y aceptaron que las entrevistas serian grabadas, y una vez finalizada la transcripción de estas, todos los audios y/o archivos de video serian borrados.
- Por último, todas las personas participantes estaban informadas que podían cancelar o retirarse en cualquier momento de la entrevista. Además, en el caso de que hubiera una pregunta que pudiera incomodar al entrevistado o entrevistada, todos ellos estaban al corriente de tener el derecho de no responder dicha pregunta.

PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

Para efectos de este análisis, hay que indicar que se realizaron en total nueve entrevistas semi estructuradas: cuatro mujeres que fueron beneficiarias del postnatal, tres hombres que fueron beneficiarios del postnatal, una funcionaria de COMPIN (Comisión de Medicina Preventiva y de Invalidez) y un funcionario del sector privado de las Isapres.

Los resultados serán ordenados de acuerdo con la clasificación y codificación que se realizó en función de la pregunta y objetivos de investigación. Por lo cual, se establecieron tres conceptos principales para el análisis: Género, Maternidad y Postnatal. En este sentido toda la información recabada es por medio de la descripción y la interpretación del discurso que tuvieron todos los participantes en la presente investigación.

En el apartado sobre Género se buscó comprender cuáles son los roles que adoptan las madres y los padres durante la licencia de postnatal, es decir, se examinaron cuáles fueron las responsabilidades que tuvieron cada uno de ellos durante la licencia en todo sentido, en cuanto a las responsabilidades del hogar y el cuidado del recién nacido, el apoyo mutuo dentro de cada pareja y como se compatibilizó la familia y el trabajo remunerado una vez terminada la licencia. Luego se entró en el concepto de Maternidad o Paternidad (según el caso) donde se habló acerca de cómo y de qué manera tanto la Maternidad como la Paternidad había cambiado la vida de cada uno de los entrevistados, y cómo esto los impactó tanto a nivel personal como familiar. Por último, nos adentramos en el apartado de la Ley del Postnatal Parental, donde se analizó el funcionamiento real de la Ley, su incidencia o capacidad para destinar mayor tiempo a los cuidados de los recién nacidos, así como también la experiencia de madres y padres compartiendo responsabilidades de acuerdo con el concepto de coparentalidad, tal como lo dice la Ley de manera textual. Igualmente, se estableció como las madres y padres conocieron sus derechos de esta Ley,

si tuvieron problemas burocráticos o no, y en último lugar que cambios le harían a la Ley para un mejor funcionamiento.

Descripción de las y los entrevistados:

En lo que respecta a las mujeres beneficiarias del Postnatal, sus edades rondan entre los 25 a 39 años de edad, todas se desempeñan en el mundo laboral del sector terciario, es decir, son trabajos que prestan un servicio a la sociedad, como son: el comercio, sistema de salud, servicios públicos y/o atención de público. En relación con el sector en el que desempeñan sus funciones, dos de las entrevistadas trabajan en el servicio público (instituciones que pertenecen total o parcialmente al Estado) y dos en empresas privadas. En tanto, el tipo de contrato que regulaba su situación laboral de las entrevistadas al momento de usar el beneficio de postnatal, las que trabajaban en el sector privado tienen contrato de trabajo indefinido, asimismo, las entrevistadas que trabajan en el sector público una de ellas tiene contrato indefinido y la otra un contrato de prestación de servicios. -Cabe agregar- que tres de las entrevistadas pertenecen al sistema de previsión de salud Fonasa y solo una a Isapre. En la tabla N°1 se detalla la caracterización cada una de ellas.

Tabla de caracterización de madres entrevistadas:

Entrevistadas	Sector de Trabajo	Tipo de Trabajo	Tipo de Contrato Laboral	Sistema de Previsión Salud	Edad
Entrevistada N°1	Privado	Cajera Supermercado. Terciario	Indefinido	Fonasa	25 años
Entrevistada N°2	Privado	Secretaria. Terciario	Indefinido	Fonasa	31 años
Entrevistada N°3	Público	Ministerio de Vivienda. Terciario	Indefinido	Isapre	39 años
Entrevistada N°4	Público	TENS en urgencias de Hospital. Terciario	Prestación de servicios	Fonasa	34 años

Tabla 4: Caracterización Entrevistadas (Elaboración propia)

En el caso de los hombres sus edades varían entre los 34 y 38 años de edad, el rubro laboral de los tres entrevistados pertenece al sector primario de diferentes categorías (electricidad, ingeniería en construcción y minería). Solo uno de ellos trabaja en el sector estatal (empresa dependiente del Estado) y los otros dos trabajan en el sector privado, el tipo de contrato que regula la situación laboral de los tres entrevistados es de tipo indefinido. Por último, en cuanto al sistema de salud que tienen los padres, los tres están afiliados al sector privado, es decir, tienen planes de salud en una Isapre. Los cuales se reflejan en la tabla N°2.

Tabla de caracterización de padres entrevistados:

Entrevistado	Sector de Trabajo	Tipo de Trabajo	Tipo de Contrato	Sistema de Previsión de Salud	Edad
Entrevistado N°5	Público	Técnico Electricidad ENAP Primario	Indefinido	Isapre	34 años
Entrevistado N°6	Privado	Ingeniero Construcción Secundario	Indefinido	Isapre	38 años
Entrevistada N°7	Privado	Ingeniero Control Industrial Primario	Indefinido	Isapre	35 años

Tabla 5: Caracterización Entrevistados (Elaboración propia)

1) Género:

Dentro del concepto de género, se establecieron los indicadores de cuidados y labores domésticas, mediante los cuales se pretende analizar cómo las madres y padres se comportaron durante la licencia de Postnatal, es decir, cuál es el rol que ambos sujetos (madre y padre) tomaron o adoptaron durante el período de licencia. De esta manera, se puede examinar cómo los roles de género se siguen reproduciendo en sus familias o, por el contrario, si se observan cambios de comportamiento ante lo que se entiende como “tradicional”. Asimismo, los discursos de las madres y padres visibilizaron de manera significativa qué creen ellos que puede ser denominado una “obligación” y qué es una “ayuda” en la casa y la familia durante todo el período de licencia.

En este sentido, es importante, como primera instancia, describir brevemente el tipo de familia que integran las entrevistadas y entrevistados. En el caso de las madres, el tipo de familia es de forma mayoritaria, biparental o nuclear, que comúnmente se conoce como “familia tradicional”. Está conformada por: madre, padre, hijas e hijos. Tres de las entrevistadas tienen este tipo de familia, en tanto solo una presenta familia extensa, es decir, está compuesta por otros miembros de la familia: abuelos y tías, sin convivir con el padre biológico de su hijo. Para el caso de los hombres entrevistados, los tres presentan el tipo de familia nuclear o “familia tradicional”.

En lo que respecta a las labores de cuidados y labores domésticas, al consultar a las madres quién o quiénes se hacen cargo mayoritariamente de las labores del hogar y del cuidado de los hijos e hijas, de las cuatro, dos indicaron que ambos padres se encargan de esas labores. En tanto, otra entrevistada indica que ella y su madre se hacen cargo de esas labores. Por último, la cuarta entrevistada manifiesta que sólo ella se dedica a las labores domésticas y de cuidados durante la semana (de lunes a viernes), mientras que su pareja y padre de los hijos/as participa junto con ella solo los fines de semana cuando este tiene descanso en el trabajo.

Según lo anterior, al preguntar a las entrevistadas, si consideran que la labor y el rol que desempeñan como madres en conjunto con los padres es o no equitativa, dos de ellas consideran que no es equitativa mientras que las otras dos consideran que sí es equitativa. Cabe agregar que hay cierta diferencia con la pregunta anterior, como se puede observar en el caso de la entrevistada N°4. -Anteriormente- indicó que tanto el padre de su hijo como ella participa conjuntamente de las labores domésticas y de cuidados, señalando: “Es como compartido hoy en día, porque cuando está el papá con descanso, él me ayuda a bañarlos, cuando yo estoy ocupada haciendo algo, él hace el aseo...” (Entrevistada N°4). Sin embargo, no considera que la labor y rol de padre y madre sean equitativos; -si bien- el padre de su hijo es participativo en el hogar y la crianza, este lo ve como una ayuda o cooperación, no como algo que es parte de su responsabilidad. Además, hay que sumar que ambos padres presentan trabajos en modalidad de turnos, él se ausenta de su casa durante 7 días para trabajar y luego descansa otros 7 días, es precisamente en ese período de descanso cuando el padre se dedica a las labores domésticas y de cuidados: “En los cuidados sí, en los quehaceres de la casa también, laboralmente no, porque él tiene sistema de turno y yo también, entonces son distintos trabajos. Dentro de lo que él puede me coopera” (Entrevistada N°4).

La entrevistada N°2 también indica que la labor y rol de madre y padre no es equitativa. Ella, con ayuda de su madre, es quien se ocupa de los cuidados de su hijo y las tareas domésticas; -si bien- el padre de su hijo se encarga de él durante los fines de semana, por las noches su hijo vuelve con ella nuevamente, sin tiempo para que ella descance tranquilamente. Asimismo, la entrevistada N°2 expone que, para los hombres, es más difícil tomar la responsabilidad de crianza de los hijos por el tema de los tiempos laborales, por ejemplo, ella señala que es difícil para el hombre pedir permiso en el trabajo para llevar a su hijo a controles médicos:

(...) Él se lo lleva durante el día, pero después lo trae en la noche, entonces, por ejemplo, yo no tengo noches para dormir tranquila, entonces aún sigue sin ser equitativo por esa parte de la niñez. No son los mismos tiempos que uno puede

destinar a la crianza del bebé, para los hombres es más difícil, por ejemplo, pedir permiso para llevarlo al consultorio o a los controles (Entrevistada N°2).

De igual forma, la entrevistada N°2 indica que es ella quien goza del subsidio permitiéndole la posibilidad de estar más tiempo con su hijo, algo que prevé cambiaría más adelante, ya que es probable que su hijo asista a un jardín infantil prontamente. En ese sentido, ella cree que en ese momento se puede dar una relación más equitativa con el padre de su hijo:

(...) Si es que están funcionando los jardines porque ahora no están funcionando, voy a tener que mandarlo y ahí la verdad yo creo que sería más equitativo porque yo pasaría menos tiempo con él durante las tardes y mi pareja estaría con él los fines de semana, ahí sería como más equitativo, pero disminuyendo la cantidad de tiempo que yo estoy con él (Entrevistada N°2).

En tanto, las entrevistadas que consideran que su rol y labor de madre en conjunto con el padre sí es equitativa en la crianza y cuidados de los hijos/as, en ambos casos (a pesar de su afirmación) admiten que no es del todo equitativa. La entrevistada N°1 señala que, -si bien- el padre de sus dos hijos participa activamente en las tareas domésticas y de cuidados, cuando le toca a ella realizar dichas tareas explica que al mismo tiempo está pensando en más de una cosa a la vez (todos esos pensamientos relacionados con el hogar y los hijos). Ella atribuye esto como una diferencia biológica entre hombres y mujeres, indicando que su esposo ejecuta las labores del hogar, pero solo una, por ejemplo, si ella está viendo a los niños, él se pone a cocinar, pero nada más. En cambio, la madre, al momento de estar trabajando en el hogar a su vez piensa en varias cosas más que podría realizar, es decir, se proyecta en futuras acciones que debe hacer:

(...) Es relativamente equitativa porque creo que por lo menos mi experiencia siento que es como un factor biológico, como la mente de la mujer o la capacidad de pensar de la mujer es como diferente a la del hombre, a veces la mujer está pensando en dos o tres cosas a la vez y el hombre se concentra en una, creo que compruebo esa teoría, entonces obviamente hacemos la misma cantidad de labores, si uno no puede el otro las hace, y al día siguiente es al revés, pero como que yo en lo personal a veces estoy pensando en cosas como que... en cosas más allá, como pucha hay que pensar cómo llegar a fin de mes, hay que pensar que esto

falta de la despensa, hay que pensar en la ropa de los niños, hay que pensar en que... cachai, y XXXX más ejecuta el todo, por ejemplo, él está viendo el día a día, hay que mantener limpio, hay que bañar a los niños, hay que alimentarlos, yo pienso en sus citaciones médicas, pienso en las evaluaciones que le van hacer a la XXXX en el colegio, como que ahí nos complementamos, entonces claro es equitativo porque no es igual, es equitativo en ese aspecto...sí. (Entrevistada N°1)

La entrevistada N°3 al igual que la entrevistada N°1, considera que la labor de madre y padre en su núcleo familiar es equitativa y muy participativa de ambos, sin embargo, manifiesta que quizás por la estructura familiar tradicional basada en estereotipos tradicionales de género, es ella la que principalmente vela por la crianza y cuidados de los hijos y las labores domésticas, manifestando un sentimiento de “sentirse acompañada” por el padre de sus hijos:

Bueno, yo creo que eso depende de la dinámica familiar... no se si en todos los casos se dará, en este caso es súper participativo ambos, pero sí, yo creo que, no sé si por la estructura familiar quizás más tradicional lo veo más yo, pero sí, siento que no estoy como sola en la labor, pero sí, principalmente lo veo yo... eso es así (Entrevistada N°3).

En este punto, es fundamental indicar que, a pesar de que dos entrevistadas señalan abiertamente que su rol de madre junto con el del padre en la crianza y cuidados de los hijos es equitativo, esta acción en la práctica no lo es, debido a que las mujeres presentan un mayor compromiso, dedicación y sobre todo más tiempo que los padres al trabajo doméstico y de cuidado. Por lo cual, es importante destacar que ninguna de las cuatro entrevistadas en su núcleo familiar lleva una crianza y cuidados de sus hijos e hijas de forma equitativa y el discurso que ellas exponen y quieren creer, en la práctica no es real.

En el caso de los padres entrevistados, respecto de quien se hace cargo mayoritariamente de las labores del hogar y de cuidado de los hijos, dos de los tres entrevistados expusieron que esas tareas eran compartidas, es decir, que ambos cooperaban y compartían las tareas de manera mutua y equitativa. El tercer entrevistado, indica que las labores del hogar y

cuidado de los hijos están a cargo de su pareja y de una tercera persona que trabaja en el hogar de manera asalariada) que ayuda con todos los quehaceres del hogar y de los hijos. Siguiendo la misma temática anterior, al preguntar a los padres si consideran que la labor y rol que desempeñan junto a las madres de sus hijos e hijas es equitativo, dos de los entrevistados respondieron que sí, es equitativo, resaltando, eso sí, que trabajan con sistema de turnos y- participan activamente de las tareas del hogar y de cuidados solo cuando están de descanso de sus respectivos trabajos. El tercer entrevistado reconoce que, en ese sentido, es la madre de sus hijos (junto con otra señora que trabaja de manera asalariada en su hogar) son las que se lleva casi toda la carga del hogar y de los cuidados, siendo que él solo coopera en algunas cosas menores, cuando puede.

En el primer caso de los hombres, el entrevistado N°5 en un principio afirma que todas las labores del hogar y de cuidados son equitativas, sin embargo, al profundizar en la entrevista, el padre reconoce que esta dinámica se da solamente cuando está libre de su trabajo, cuando está en la semana de turnos él coopera o ayuda a la madre, pero su participación es significativamente menor que la que tiene cuando está de descanso:

En este minuto, es 50 y 50, mi señora este año comenzó trabajando jornada completa, hasta las 6 de la tarde, entonces cuando ella vuelve obviamente estoy yo, respondo yo, como yo estoy en sistema de turnos, a veces en la semana tengo libre o de descanso y ahí me toca ver a las niñas, ordenar la casa, preparar el almuerzo (Entrevistado N°5).

Es importante resaltar que esta dinámica familiar que describe el entrevistado N°5 recién empezó este año, anteriormente existía otra dinámica en la familia donde la madre se hacía cargo del hogar y de las hijas en su totalidad. La dinámica de trabajo de la madre permitía esta situación, debido a que ella era trabajadora independiente con horarios mucho más flexibles que el entrevistado N°5, permitiendo que se quedara en casa tiempo completo realizando los deberes del hogar y familiares:

Antes mi señora trabajaba como independiente, entonces era ella la que estaba más en la casa, era ella la que veía más a las niñas, y se involucraba más en las tareas

del hogar por el sistema de trabajo que ella tenía, que en ese entonces era mucho más flexible que el mío y le permitía estar más en la casa (Entrevistado N°5).

Sin embargo, a pesar de que el discurso del entrevistado N°5 indica que en este momento él considera que las labores del hogar y de cuidados son compartidas junto a su pareja, en la realidad y la cotidianeidad de la familia, no es como él lo afirma. A través del discurso de este entrevistado podemos ver y analizar que la madre se ha llevado más responsabilidades que el padre. Lo que el entrevistado N°5 dice ser “compartido o equitativo” él lo cataloga como una cooperación o ayuda, es decir, si la madre trabaja jornada completa de lunes a viernes y él está en turnos, es ella la que se lleva casi toda la responsabilidad del hogar (a pesar de estar trabajando fuera del hogar también), en ese sentido, él ayuda en lo que puede. Si el padre está de turnos los fines de semana es precisamente ahí cuando la madre se lleva el 100% de las responsabilidades, en vista que ella no trabaja los fines de semanas y “tiene más tiempo” para el trabajo del hogar y de cuidados:

Cuando llega el fin de semana, ahí ella ve a las niñas, se hace cargo de la casa y de todo el funcionamiento de la casa en general, a mí a veces me toca trabajar los fines de semana por mi sistema de turnos como te decía, entonces no siempre puedo acompañarla los fines de semana a ver a las niñas o la casa (Entrevistado N°5).

En el caso del entrevistado N°7, el discurso es parecido al del caso anterior, indicando que el rol de padre y madre los considera equitativos solamente cuando él está de descanso de sus turnos; al momento de estar trabajando, el entrevistado reconoce que es su pareja la que se hace cargo de las hijas y de la casa en su totalidad. El discurso del padre tiene rasgos muy similares con el entrevistado N°5, es decir, en primera instancia ambos padres consideran que los roles son compartidos, sin embargo, se pone en evidencia al final que es la madre la que se lleva más trabajo. Además, al igual que en la entrevista anterior, el entrevistado N°7 tiene una narración de que él “coopera” en el hogar o “acompaña” a las hijas:

En estricto rigor somos los dos, pero por el tema que yo trabajo por turno, ella se hace cargo totalmente de ellas. Sin embargo, cuando yo estoy ahí ese tema es compartido, soy yo quién las va a dejar al colegio, ayudo en las tareas, las llevo a control también. El tema es compartido, pero mayoritariamente es ella quien ejecuta esas acciones porque yo trabajo por turno, entonces los 7 días que no estoy lamentablemente no puedo acompañarlas o ser parte de ese proceso. Sin embargo, cuando estoy con ellas en mi descanso yo soy quien va a dejar a las niñas al colegio, soy quien me levanto y preparo el desayuno, vamos a control (Entrevistado N°7).

En el caso del entrevistado N°6, él fue el único que reconoció de manera abierta que las tareas del hogar y de cuidados en su familia no son equitativas, y es la madre de sus hijos, junto con una persona (mujer) que trabaja en el hogar de manera asalariada quienes se hacen cargo de todo. Hay que destacar que, hasta antes de la pandemia, la persona asalariada que trabaja en el hogar era la que se hacía cargo de todo, de las responsabilidades de limpieza de la casa y del cuidado de los niños. La madre también participaba activamente, pero hasta ese momento ella trabaja de manera presencial disminuyendo el tiempo disponible para dedicarse a los niños y el hogar:

Hasta... antes de la pandemia era totalmente necesario porque los dos papás salíamos del lugar y ella se quedaba con los niños mientras uno llegaba del colegio, y le ayudaba con sus labores del jardín... y bueno con los horarios de alimentación. Entonces en ese aspecto, como que ella estaba todo el día (Entrevistado N°6).

En cambio, empezada la cuarentena el padre nunca dejó de trabajar de manera presencial, su dinámica laboral no cambió con la pandemia, reconociendo abiertamente que lo que él hace después de llegar de su trabajo en el hogar es una ayuda o una cooperación, es decir, si hay algo sin hacer él lo hace, pero no es una responsabilidad que este implementada en la dinámica del hogar en su totalidad, indicando:

En estos casi dos años de pandemia aquí ha estado mi señora con teletrabajo, prácticamente los dos años y obviamente ella se ha hecho cargo de lo que es las labores de crianza de los niños con el apoyo de esta persona que nos ayuda porque ella se ha mantenido trabajando con nosotros. Yo he trabajado, sigo trabajando desde afuera entonces, o sea, con horario de 8 a 6, pero fuera de la casa, no he tenido teletrabajo, entonces bueno, me voy de lunes a viernes, salgo a trabajar, llego, cuando llego obviamente trato de compartir lo que más puedo con los niños,

jugar un rato, ayudar algo de tareas, y ayudar en las labores domésticas que a esa hora puedo hacer, que es dar de comer, lavar, bañarlos, pijamas, etc. y ahí ya se acuestan (Entrevistado N°6).

Pasando a las entrevistas de las mujeres nuevamente, al ser consultadas por los estilos de crianza y cuidados con los cuales ellas crecieron, en su totalidad, las cuatro entrevistadas señalan que el estilo de crianza que se llevó a cabo era de tipo “tradicional” o “convencional” “con roles de género muy marcados: padre-hombre proveedor y madre-mujer dueña de casa, o incluso de padre completamente ausente. “(..) Mi crianza, era una crianza súper más machista, donde la mamá era la que estaba 100% dedicada a eso, mi mamá no trabajaba así que ella estaba dedicada a los niños, el padre tenía como este concepto proveedor...” (Entrevistada N°3).

En comparación con el estilo de crianza y cuidados que ellas están implementando con sus hijos e hijas, este es completamente diferente, si bien como se indicó anteriormente no desempeñan labores equitativas y dedican más tiempo que los padres, existe una mayor participación de estos en el cuidado de sus hijos, en comparación a la experiencia de las madres en su infancia:

(...) Bueno yo creo que de la generación de nosotros quizás hacia abajo o hacia atrás en realidad las mujeres siempre se han hecho cargo de lo que son los hijos y los hombres más... no han estado como muy presente en la crianza. Y ahora es un poco más distinto, los hombres están más metidos en lo que es en la crianza de los hijos (Entrevistada N°2).

Cabe agregar- que, en lo que respecta a los estilos de crianza que están implementando las entrevistadas, en los cuales hay una mayor participación de los hombres, -dos de las entrevistadas (N°1 y N°3) han conversado con los padres de sus hijos en diversas situaciones y se plantean-, seguir manteniendo en el tiempo este estilo de crianza y de cuidados, donde existe un padre más activo e involucrado con los niños, aprovechando al máximo el tiempo que puedan tener con ellos. El caso particular de la Entrevistada N°1, quiere que sus hijos tengan una figura de padre presente que los acompañe y participe en

su crecimiento y desarrollo. De cierta forma, evitando que su historia se repita, ya que ella vivió ciertas carencias afectivas por la ausencia de su padre:

O sea yo creo que igual va como de las cosas que vivimos y no queremos repetir y las cosas que nos gustan es la forma como que hacen la gestión de nuestras familias, porque por ejemplo, en mi caso yo siempre tuve a mi mamá presente, o sea, no hubo como carencias como de afectos pero aun así necesitaba como la presencia de mi papá, como un papá presente o una imagen masculina como presente como que siempre la quise, entonces para mí que XXXX pueda estar presente en la mayor... la mayor parte del tiempo en la casa, o en las cosas familiares, o en las cosas del doctor de los niños... para eso es súper bueno porque no se repite y también como que de alguna forma como que se sacia un poco la carencia de lo que uno quería y no tuvo (Entrevistada N°1).

En el caso de los padres, ante la misma pregunta, los tres entrevistados respondieron de manera categórica que su crianza fue de tipo “tradicional”, donde los roles de padre y madre estaban muy marcados por los estereotipos convencionales según género. Al igual que el caso anterior de las madres entrevistadas (N°2 y N°3) los hombres crecieron con un padre proveedor que trabajaba fuera del hogar y la madre estaba a cargo de la casa y la crianza de sus hijos en su totalidad:

No, la casa de mis papás era mucho más tradicional (...) porque mi papá era muy a la antigua, con decirte que ni siquiera él ponía su taza para la once o el desayuno... así de tradicional (...) muy a la antigua como se dice, porque mis papás se casaron muy jóvenes, entonces ellos tenían otro sistema para vivir, esa cultura tradicional donde el hombre salía a trabajar y la mujer que quedaba en la casa con los niños era súper marcada (...) (Entrevistado N°5).

Para el entrevistado N°7, la situación que se dio en su infancia en cuanto a su crianza es similar a la del entrevistado anterior, afirmando:

No, totalmente distinta, digamos mi papá se dedicaba a trabajar y era mi madre quien se dedicaba a ver todos esos temas (...) La mamá es quien se hacía cargo de todas esas necesidades de los niños, digamos llevarlos a consultas, ayudarlos en las tareas (Entrevistado N°7).

En el caso del entrevistado N° 6 se repite la misma situación anterior, su crianza también fue de manera “tradicional”. Sin embargo, a diferencia de los dos casos anteriores, este padre reconoce abiertamente que la familia que ha formado junto a su pareja tiene una herencia “tradicional” donde los roles no han cambiado y es muy similar a como él se crio. La única diferencia importante que hay que destacar es que la madre del entrevistado N°6 trabajaba exclusivamente en las labores del hogar y de cuidados. En cambio, en la actualidad, la madre de sus hijos se desempeña entre el trabajo asalariado, en la modalidad de teletrabajo en el contexto de pandemia, y las tareas del hogar y de cuidados de los niños, aumentando el estrés y las responsabilidades para ella:

(...) Es muy similar, porque en mi caso mi papá trabajaba (...) y mi mamá era la dueña de casa, en este caso también ha sido así, pero también mi señora trabaja digamos tiene su trabajo afuera, que estos dos años han sido online desde la casa, cierto. Pero también ella ha tenido que compatibilizar trabajo con crianza, en el caso mío, cuando era chico con mi hermana estábamos los dos en la casa y mi mamá estaba abocada 100% a nosotros y mi papá trabajaba, entonces tiene algo de similitud, como en el rol paterno pero en el rol materno también en este caso se da la idea de que mi señora también trabaja, entonces tiene que cumplir ciertos requerimientos, tiene horarios, y tiene esas complicaciones, aparte de las labores de crianza de los niños (Entrevistado N°6).

Respecto a lo que es el estilo e involucramiento en la crianza hoy en día de los hijos e hijas, solo dos padres (N°5 y N°7) participan de manera activa en la crianza, si bien, saben que no están al mismo nivel de trabajo que sus parejas, reconocen que tienen un compromiso con sus hijos e hijas que va más allá de ser solo proveedores. El otro padre (N°6) si bien, intenta participar en la crianza de sus hijos, destaca que la madre es la que se hace cargo de la crianza y que su figura es más bien de padre proveedor (igual a como él creció).

Para el entrevistado N°5 es importante que sus hijas crezcan con una crianza compartida, donde vean que la mamá y el papá participan activamente en sus crecimientos, para que el día de mañana, cuando sus hijas crezcan y quieran formar familia, tengan una persona que las “apoye”, tal como él hace con su pareja. Además, existe la preocupación de que

sus hijas se desarrollen profesionalmente para tener mayor independencia y no ajustarse netamente a los roles establecidos o tradicionales asignados para las mujeres.

(...) Al ser mujeres, queda de repente ese estigma de que tal vez deberían ser solamente dueñas de casa, que obviamente ya eso está cada vez más obsoleto ese... ese paradigma que tiene la mujer, la mujer hoy en día son todas... han sido presidentes del país, entonces como yo voy a pedir que ellas queden achicadas a ese puro rol, ellas tienen que ser mujeres profesionales y tienen que ver su casa y cuando ellas tengan pareja, tengan marido, el marido también tiene que ser alguien que tenga estudios, o da lo mismo el nivel, que tenga su pega y que ayude en la casa igual como... ellas vieron que su papá ayudaba a su mamá (Entrevistado N°5).

Desde la perspectiva del entrevistado N°7 (al igual que el caso anterior) sus hijas no pueden quedarse solamente en el papel de mujer tradicional “pasado de moda”, más bien, la crianza que él estima conveniente es inculcarles valores, ya que, a su parecer estos son las cualidades más importantes en una persona. Asimismo, le gustaría reforzar la seguridad en ellas mismas, que estudien para tener una independencia, pero por sobre todo que vean el mundo desde otra perspectiva y que no se queden con puntos de vista solo desde el lado de Chile. Para el entrevistado N°7 es importante que sus hijas viajen y vean la vida desde la cultura de otros países, que aprendan idiomas y que su vida está marcada por la meritocracia:

La crianza de mis hijas, principalmente tengo pensada en enfocarlo en valores, valores que creo que es lo más importante en una persona, el no mentir, no robar, no matar, no ser envidiosos, el tema de la meritocracia me gustaría reforzarles, la autoestima (...) (Entrevistado N°7).

La situación del entrevistado N°6 es totalmente distinta a la de los dos padres anteriores. Si bien- el entrevistado N°6 intenta participar en la crianza de sus hijos, el estilo que ellos tienen en la familia es totalmente tradicional. El padre se preocupa de que sus hijos tengan de todo (en el ámbito material) y aprendan nuevas cosas a medida que van creciendo, pero la persona que se encarga directamente de la crianza de los niños es su pareja. El entrevistado N°6 reconoce que tienen esta dinámica familiar producto de la herencia de

sus padres (tanto él como su pareja), a tal punto que la madre dejará su trabajo para dedicarse a tiempo completo a las labores del hogar, las necesidades de los niños, junto con su crianza:

(...) Mi señora va a dejar de trabajar, su trabajo que tiene fuera de la casa, para quizás dedicarse ya en un tiempo completo prácticamente a lo que es la crianza de los niños, porque también van creciendo, los dos van a requerir más tiempo de atención, de apoyo en sus labores escolares, estudiantiles, y se da esta dinámica de nosotros que también por la lógica familiar y todo nos conviene también que en este caso yo siga trabajando afuera, y que la mamá ahí se empiece a dedicar 100% a los niños (Entrevistado N°6).

El padre defiende esta postura argumentada que las necesidades de los niños cambian constantemente y se complejizan cada vez más, por lo mismo, es necesario que uno de los dos padres se dedique en su totalidad a estas tareas. En este caso, es la madre la que asume ese rol, ya que es “más conveniente” que ella deje su trabajo y que él asuma la figura de proveedor en su totalidad: “Sí, lo tenemos conversado y creemos que en un tiempito seguramente se va a dar esa figura” (Entrevistado N°6).

En relación con estas preguntas, que corresponden a la categoría de Género, hay que destacar y hacer hincapié en que todos los padres entrevistados al momento de referirse a las tareas domésticas, de cuidados o de crianza refieren que su participación es una “ayuda” o “apoyo” hacia las madres, es decir, en el fondo se asume que la madre es la que maneja las situaciones más hogareñas y de los hijos e hijas, es la responsable en ese sentido, y el “apoyo” que ellos refieren es para aliviar un poco la carga desde el lado materno. A través-, del discurso de los entrevistados se nota que no existe una conciencia profunda, respecto de la necesidad de que todas estas tareas debieran ser compartidas por igual y a la par, asumiendo la corresponsabilidad en la crianza de hijos e hijas y en las tareas reproductivas o de cuidado, y esta situación se nota precisamente por la expresión y el lenguaje de todos los entrevistados.

2) Maternidad y Paternidad:

En este ámbito lo fundamental es conocer cómo las entrevistadas vivieron el proceso de maternidad, qué cambios se generaron en sus vidas, qué dificultades tuvieron con su núcleo familiar y cómo conllevaron familia y trabajo. Con este propósito se comenzó preguntando a las entrevistadas cómo vivieron el proceso de la maternidad, tanto a nivel familiar como personal, y qué tipos de cambios experimentaron con la llegada del o la bebé.

Principalmente, con la llegada de los hijos a la vida de las entrevistadas se modificaron drásticamente sus rutinas y hábitos, centrándose por completo en el cuidado y bienestar del recién nacido/a. Dos de las entrevistadas N°2 y N°4, al momento del parto vivieron un proceso aún más complejo, debido a que dieron a luz mediante cesárea y su recuperación postparto fue más difícil:

(...) Me hicieron cesárea, entonces uno después de la cesárea uno tiene que entender que es un post operatorio... ya a mí me acostaba hasta levantarme para poder ir al baño, y a él le dieron creo que fueron 5 días libres en el trabajo, una semana, y en una semana uno todavía sigue igual con la herida abierta, entonces si yo no hubiera podido estar... porque me quede en la casa de él esos primero días, si no hubiera tenido la ayuda de su mamá y de su papá, sola no hubiera valido un peso cuidando al bebé, entonces por esa parte fue súper complicado (Entrevistada N°2).

En tanto, la entrevistada N°4 indica que su hijo fue prematuro y no tenía un diagnóstico al momento de nacer, dando paso a una cesaría de emergencia estando el bebé hospitalizado durante los primeros 12 días de vida en neonatología, por lo cual, ella estuvo en todo momento con él, indicando que pasó por cambios emocionales fuertes producto del parto y de la situación en que se encontraba su hijo: “(...) como en lo personal, sentimentalmente... mal, tenía rabia con todo, tenía rabia con todos, las hormonas estaban terribles (...)” (Entrevistada N°4).

En el proceso de adaptación que vivieron las entrevistadas con la llegada de sus bebés, en su mayoría indican que pasaron por momentos de estrés, angustia, frustración y constantes cuestionamientos a la labor que estaban desempeñando como madres y cuidadoras, muchas veces estos cuestionamientos provenían de prejuicios hacia la maternidad o de comparaciones constantes con otras madres, por ejemplo, en el caso de la Entrevistada N°3 se cuestionaba el tipo de alimentación que debía tener su hijo, dado que la sociedad promueve y privilegia la lactancia materna:

(...) La lactancia materna que es un tema hoy en día, que yo creo que la sociedad presiona, pero en extremo, porque casi como que uno está obligado a tener que dar pecho, entonces la lactancia materna es como base, y si bien es súper importante, no todos los escenarios, ni todos los casos son así (...) (Entrevistada N°3).

En relación con la alimentación y prejuicios en la crianza de los hijos e hijas, también la entrevistada N°1 recibió cuestionamientos por la alimentación de sus hijos, debido a que, por una condición específica de su sangre, no podía alimentarlos y debía hacerlo mediante leche en fórmula, lo que ha generado un aumento en el peso y la contextura física de ellos, siendo esto un constante cuestionamiento por parte del centro de salud:

(...) En el consultorio con la XXXX me decían que ella estaba súper obesa, después que la XXXX era floja, porque mis hijos son flojos, como que no son de gatear altiro ni nada, entonces como que tenía retraso como que estaban súper mal y mi instinto de mamá me decía que no, que no era así, después al final la XXXX es súper inteligente, es súper activa, una mente como que piensa mucho para ser tan chica, pero todos esos cuestionamientos te hacen cuestionar y modificar tu maternidad, que lo estás haciendo súper mal, no es lo que yo quería, no estoy dando en el gusto, si los especialistas me dicen que están mal es porque está mal, y todas esas cosas fueron como lo complicado y como que te hacen modificar lo que tú piensas de maternidad, en mi caso por lo menos (Entrevistada N°1).

Cabe agregar, que otra dificultad importante que presentaron las entrevistadas N°1 y N°2 era que sintieron que podían estar pasando por una depresión postparto. Como indica la entrevistada N°1, ella creyó que tuvo una depresión postparto no tratada ni diagnosticada formalmente después del nacimiento de su primera hija. La madre se cuestionaba

constantemente su labor de madre, preocupada por el qué dirán, o si estaba haciendo bien las cosas con su hija.

En tanto, la Entrevistada N°2 asistió a un profesional para corroborar si estaba pasando por una depresión postparto o no, a lo cual le confirman que no era depresión, sino que-, eran solo cambios anímicos y emocionales propios de las variaciones hormonales por el mismo embarazo y parto. En este caso, hay que agregar que su embarazo no fue planificado o deseado, lo que introducía un factor adicional de estrés:

(...) Yo me atendí para ver si tenía depresión postparto, pero no, me dijeron que estaba súper bien que eso eran todos los cambios normales que se daban dentro del post parto, muchos cambios de emociones... al final es un cambio tremendo, pero como te digo me dijeron que estaba bien, pero fue cuático, aparte que yo no quería tener hijos, no estaba planeado (Entrevistada N°2).

Cuando se inicia el período de la maternidad todas las entrevistadas afirmaron que vivieron muchos cambios en sus vidas con la llegada de sus bebés, estos cambios modificaron las prioridades, destinando ahora la mayor parte del tiempo a la preocupación por el trabajo de cuidados por los recién nacidos: “(...) Fue un cambio abrupto, abrupto totalmente porque uno deja de ser todo para ser mamá” (Entrevistada N°2). Es decir, sus vidas quedaron en “segundo plano” y los tiempos destinados para sus necesidades personales de la índole que fueran quedaron coartadas de la cotidianidad de las entrevistadas:

(...) En el fondo tratamos de cubrir todas las necesidades que se pueden generar, entonces igual se hace eso difícil a nivel personal, porque a veces uno igual se frustra por las necesidades que tiene uno más a nivel personal... por los tiempos (Entrevistada N°3).

Si bien, la maternidad de las entrevistadas fue un proceso complejo, donde las preocupaciones y las inquietudes estuvieron presentes en todo el trascurso, con la llegada de un segundo hijo ese mismo proceso fue menos complejo que el primero. Tres de las entrevistadas han sido madres por segunda vez, por lo que la experiencia adquirida ayudó

a que estas mismas madres enfrentaran el proceso de la maternidad de manera distinta, con otra mirada y más seguridad en lo que respecta a sus cuidados maternos para sus hijos e hijas.

Otro factor relevante con respecto a la maternidad es sobre las expectativas y cómo la mirada de las madres ha ido cambiando producto de la misma experiencia que ellas han tenido con sus hijos, es decir, cómo pensaban que sería este proceso y cómo fue en la práctica, diferente y más complejo. En este sentido, se puede destacar que de las cuatro entrevistadas, tres tenían expectativas claras de la maternidad. Pensaban que sería de una forma y con ciertos ideales, pero la maternidad al hacerse realidad fue mucho más compleja de cómo se tenía pensado. Por ejemplo, uno de los ideales era que al momento de terminado el proceso de postnatal las madres podrían retomar sus labores en sus trabajos de manera tranquila y fácil, dejando a sus hijos con cuidadores, jardín infantil o sala cuna. Sin embargo, este proceso de retomar el trabajo se ve dificultado por el permanente cuestionamiento que tienen ellas mismas de si es una buena decisión dejar a sus hijos a una edad temprana encargados con otras personas. Los miedos de estas madres pasan por, - si esa persona los cuidará como ellas, o si sus hijos estarán bien o no-.

Además, la mezcla de responsabilidades, como son las labores domésticas, el trabajo y los hijos, hacen que exista un pensamiento permanente donde creen que no pueden hacer todo bien (de manera “perfecta”) haciendo que los auto cuestionamientos crezcan y sean una constante dentro de sus otras preocupaciones, como son si están haciendo una buena labor como madres y cuidadoras, si cumplen con las expectativas de la sociedad o no respecto de la maternidad, etc. Antes de convertirse en madres, las entrevistadas pensaban que los temas descritos anteriormente no las afectarían o no las afectarían al nivel descrito por ellas mismas, sin embargo, fueron estos factores y miedos los que se mantuvieron presentes en todo el proceso maternal, marcando a las madres respecto de su desenvolvimiento o decisiones en cuanto a sus hijos y el proceso en sí:

Sí, es que yo tenía la idea de que iba a ser mucho más fácil, de hecho, yo decía, yo voy a seguir trabajando y lo voy a llevar al trabajo y me quedo con él, pero después uno entiende que, con los llantos, que los bebés son súper demandantes en realidad no puedes estar haciendo dos trabajos teniendo un bebé, o te encargas muchas veces del bebé o lo tienes que dejar un poquito, aparte para hacer las cosas de la casa y aparte de eso poder trabajar, entonces es demasiada tarea. Es difícil (...) (Entrevistada N°2).

Para que este proceso de maternidad fuera más llevadero, todas las entrevistadas tuvieron una red de apoyo que las acompañó, respaldó (sobre todo en los momentos más complejos de la maternidad) y empatizó con ellas en los cambios radicales que enfrentaban en sus vidas. Todas las entrevistadas vivieron este proceso maternal con una red de apoyo y sustento a través de sus parejas y padres de sus hijos, madres y padres (abuelas y abuelos), hermanas, suegros y familia en general. Solo una entrevistada (N°3) aparte de la red de apoyo familiar, contó con la ayuda de una asesora del hogar para apoyar en las necesidades domésticas y de cuidados de sus dos hijos, y, además, para que la madre pudiera retomar su trabajo de manera tranquila:

(...) Sí, ese ha sido un gran tema siempre, porque es como una constante aventura de encontrar la mejor fórmula para poder uno estar tranquilo y además proporcionarle a este hijo o hija el mejor escenario o las mejores condiciones. (...) Finalmente la red de apoyo que tenemos son las abuelas, pero ambas tienen sus cosas, entonces o una es mamá o la otra está con temas propios de su vida, entonces... o la distancia, y ahí estuvimos como en esta búsqueda de quien nos podía ayudar, y hace... yo creo que 4 años... no, como 3 y algo dimos con una señora que viene de lunes a viernes, está de las 9 de la mañana a las 6 de la tarde, y es como vital en nuestra casa, o sea sin ella nosotros no podríamos funcionar, o sea si ella no estuviese yo no podría trabajar (Entrevistada N°3).

Finalmente, para conocer cómo las entrevistadas vivieron el proceso de maternidad, se consideró relevante consultar cómo les afectó (negativa o positivamente) la pandemia de Covid-19, logrando conllevar trabajo, familia y hogar con este factor de salud pública a nivel nacional y mundial.

A raíz de lo anterior, las vidas de las entrevistadas se vieron fuertemente afectadas por el fenómeno de la pandemia, dado que tuvieron que conllevar todos sus compromisos

personales y laborales bajo una nueva modalidad de confinamiento desde sus hogares. Esto significó que, en esta nueva modalidad, las madres se tuvieron que desempeñar al mismo tiempo en las labores de crianza de los hijos, labores de cuidados, labores domésticas, responsabilidades escolares y trabajo asalariado (por medio del teletrabajo).

Desde los efectos positivos, las entrevistadas N°1 y N°2 consideran que los efectos de confinamiento fueron buenos para sus procesos de maternidad, dado que, -sus sistemas de trabajo no podían ser reconvertidos en modalidad online para el teletrabajo- por lo que su prenatal y posterior postnatal lo pasaron completamente en sus hogares. Hay que agregar, que aparte del postnatal las dos aplicaron el postnatal de emergencia por la contingencia sanitaria, es decir, se les extendió este período, aumentando la sensación de tranquilidad y seguridad (por miedo a contagiar a sus hijos/as) personal. El factor más relevante que recalcan las entrevistadas es que, gracias al confinamiento y a la “nueva modalidad” del postnatal (en cuarentena) las madres pasaron mayor tiempo con su núcleo familiar, destacándose el acompañamiento permanente para ellas:

(...) En este segundo embarazo sí totalmente, aparte que el factor pandemia a nosotros nos ayudó (...) entonces el factor pandemia ayudó mucho para pasar el embarazo lo más calmada posible poder avanzar en la universidad que eso igual me da calma mental y pucha XXXX estaba conmigo todo los días, entonces “piqueo” un tiempo, pero eso igual era trabajo de medio tiempo, entonces en general pasaba la mayor parte del tiempo conmigo ayudándome en los quehaceres, a que yo descansara (...) (Entrevistada N°1).

En tanto, a las entrevistadas N°3 y N°4 les afectó de forma negativa la pandemia especialmente el primer año de esta, ya que conllevar trabajo asalariado y familia complicó/dificultó el proceso de maternidad. Debido al sistema de trabajo de ambas entrevistadas, las dos tuvieron que compatibilizar los tiempos entre sus familias, trabajo de cuidados y crianza, trabajos del hogar en general y el cumplimiento académico escolar de sus otros hijos mayores.

La entrevistada N°3 desempeñó sus labores del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, lo que implicó una adaptación en los primeros meses, la cual fue compleja y muy difícil de compatibilizar, junto con su carga laboral asalariada debía conllevar el trabajo doméstico y de cuidados. Ella anteriormente explicó que su marido “ayuda” con algunas cosas de los niños o la casa, pero este nunca tuvo teletrabajo o trabajo de oficina. Su pareja siguió con trabajo presencial toda la cuarentena, por lo que los roles en ese núcleo familiar no presentan un carácter de igualdad, más bien, es ella la que dirige todo el orden de la casa y los hijos, existiendo una compleja sobrecarga laboral en su persona:

Al principio fue súper complejo, porque trabajar desde la casa y estar con dos niños... se hace súper intenso, más cuando estábamos en cuarentena porque estaba sola, entonces tenía que hacer las cosas de la casa, tenía que ver las cosas del colegio, la XXXX en la mañana, atender mis temas de la pega, atender las cosas de la casa... era como mucho, de hecho el primer mes fue como un caos, yo creo que me pegué mis lagrimones varias veces, sobre todo el primer mes porque era como por dónde parto, qué hago, claro porque uno quería como cubrir todos los frentes, quería estar viendo mi trabajo, quería... en todo momento, entonces como que no, me tuve que ordenar (Entrevistada N°3).

En cambio, la entrevistada N°4 debió cumplir su trabajo de forma presencial durante todo el primer año de pandemia; -ella ejerce la profesión de TENS en el Hospital de Los Vilos, donde reside, teniendo turnos de 12 horas, sin ver a sus hijos durante todo el día. Debido al rubro de su trabajo, cuando regresaba a casa, debía realizar todo un protocolo de sanitización para poder entrar a su hogar; -después de eso recién podía ayudar a su hijo mayor con las responsabilidades escolares y ver algunos temas del hogar y atender al hijo menor.

(...) Cuando tenía sistema de turno, me iba a las 8 de la noche, no lo veía hasta las 8 de la mañana o de las 8 de la mañana a las 8 de la tarde, no lo veía así como en todo el día, prácticamente no veía a ninguno de los dos (...) En la casa igual fue estresante porque yo trabajo en el área de salud, estuve trabajando un año en el proceso de la primera pandemia, estuve trabajando... tomando todos los protocolos posibles, no sé, antes me lavaba las manos afuera, me sacaba las zapatillas en una bolsa, todo afuera y tomando todas las precauciones (Entrevistada N°4).

Desde la perspectiva de los padres ante las mismas preguntas sobre maternidad (en este caso paternidad) fueron fundamentales las preguntas que trataban los temas en relación con los cambios que se generaron en sus vidas con la llegada de sus hijos, cuáles fueron las dificultades a las que se vieron enfrentados, tanto ellos a nivel personal como sus familias, cuáles era sus expectativas respecto de la paternidad y qué tanto cambiaron cuando fueron padres, si tenían un red de apoyo y contención, y cómo enfrentaron la paternidad con la contingencia sanitaria de la pandemia.

Los tres entrevistados indicaron que con la llegada de sus hijos e hijas a sus vidas el cambio fue drástico a nivel personal, especialmente respecto del tema de la “libertad” de la que ellos gozaban antes de ser padres, es decir, ahora ellos estaban comprometidos de cuidar y proteger a una persona que recién está empezando la vida, se sienten con la responsabilidad de educar y guiar bien a sus hijos entregándoles todo (en lo emocional y material) para que crezcan de buena manera:

Es complicado porque, o sea te hace madurar, que... tener una vida a cargo tuyo es algo súper... como decirlo, algo súper fuerte, porque ya uno cuando está soltero, no tiene niños uno es un poco más despreocupado entre comillas por la vida, como que uno de repente no ve tantos peligros, tantas señales de cosas, y cuando tienes a algo tan frágil a cargo tuyo, te pones hacer más a resguardar más ciertas cosas, a ver cosas que antes uno no... es más imprudente, como que te hace madurar mucho más (Entrevistado N°5).

Para el entrevistado N°6 su “libertad” personal también fue trastocada, cambiando su rutina de vida personal y agudizando el sentido de la responsabilidad. Para él, el cambio fue paulatino, los 9 meses de embarazo de su pareja sirvieron para que pudiera internalizar a nivel personal las nuevas responsabilidades en su vida y en su familia: “Mira igual el cambio fue drástico porque yo antes de ser papá, prácticamente estaba solo, digamos éramos pareja con la XXXX, quien es la mamá de las niñas, pero tenía un grado de libertad mucho mayor que ahora (...)” (Entrevistado N°6).

El entrevistado N°7, también indica que su “libertad” se ve cambiada con la llegada de los niños, cambiando incluso el tiempo que tenían con su pareja, a partir de los embarazos los

niños eran la prioridad, y ellos como pareja pasaban a segundo plano, sin embargo, y a pesar de los cambios y del nuevo sentido de responsabilidad, para el entrevistado N°7 esta experiencia no deja de ser enriquecedora y gratificante para él:

Bueno, (...) una experiencia hermosa, muy sacrificada también, sacrificada por la responsabilidad que uno tiene con los niños (...) de sacrificio, en cuanto a la parte de pareja también hay tiempos que se postergan cierto, y que... porque todo ahora gira en función de los niños, en la crianza, y eso también los adultos tiene que entenderlo, tienen que entender que ya hay momentos en que los niños pasan a ser la prioridad y uno... tiene que sacrificarse y la , -las libertades y las cosas que uno tenía antes ahora son menos (Entrevistado N°7).

Con respecto a las expectativas acerca de ese proceso, todos los padres respondieron que, sí tenían expectativas de la paternidad o se hacían una idea, pero nada se comparó con lo que vivieron cuando el momento llegó de verdad. Por eso mismo, todos indicaron que sus expectativas cambiaron radicalmente al momento de nacer sus hijos e hijas, por ejemplo, el entrevistado N°5 indica que en su juventud cuando vivía con sus papás, sus hermanas dejaban a sus hijos con él por un rato, ahí se podía “hacer una idea” del tema de los cuidados, pero nada se comparaba cuando el momento de la paternidad llegó de verdad para él: “(...) uno se genera una idea, claro no es lo mismo ser papá que ser tío, pero uno más o menos se da... se hace cierta idea del cuidado de los niños” (Entrevistado N°5).

Para el entrevistado N°6, la situación es parecida a la del caso anterior donde existe una noción o idea de la paternidad, sin embargo, el padre explica que para él la paternidad tiene dos lados, el “bonito” donde uno se deja llevar por las partes más tiernas de la paternidad, como son: el amor que les tiene a sus hijos, verlos crecer, interactuar y poder jugar con ellos. Pero también existe el otro lado, las situaciones difíciles que se dan, por ejemplo, cuando los hijos se enferman o se caen y requieren más tiempo y atención para que ese mal momento pase rápido:

(...) Hasta que no lo vives no te das cuenta del tema de los trasnoches, de que te despiertas en la noche a ver si están bien, cuando están enfermos si tienes que dedicarle todo el tiempo una energía para que pase rápido esa enfermedad, esas

cosas son las que uno en realidad no las conoce, y tienes que apegar nomás en realidad como se dice (...) (Entrevistado N°6).

Respecto a la red de apoyo que tienen los tres entrevistados, todos dijeron que tenían a más de una persona para apoyarlos a ellos y a sus parejas con sus bebés. En el caso del entrevistado N°5 dijo que las personas que pasan más tiempo con ellos son su suegra y su propia madre, es decir, las dos abuelas (materna y paterna), que apoyan en todo lo que sea necesario, desde cuidar al mismo bebé y a la hija más grande o ayudar disipando dudas sobre la alimentación del recién nacido. El entrevistado N°7 explica que también vivió una situación similar respecto a la red de apoyo, cuando al momento de volver a sus turnos la madre tenía el apoyo y la ayuda de su misma familia como son: su mamá, papá y hermanas.

El único caso que igualmente tiene red de apoyo, pero no es parecida a las situaciones anteriores, es el caso del entrevistado N°6. En este caso, el padre explica que de vez en cuando tienen a sus propias madres (su mamá y la mamá de su pareja) para apoyarlos, pero sólo en situaciones puntuales o de urgencia. Para el apoyo cotidiano de los niños, la familia tiene contratados los servicios de una asesora del hogar que trabaja codo a codo con la madre y que hasta antes de la pandemia y del cambio de trabajo de la madre (de modalidad presencial a teletrabajo) era la persona que veía en su totalidad las labores de la casa y el cuidado de los niños (cuidarlos, darles de comer, jugar y de vez en cuando, ayudar en tareas escolares).

Tomando en consideración las modificaciones forzadas por la contingencia sanitaria, la experiencia de la paternidad para los entrevistados no fue tan complicada como para las madres entrevistadas. Los tres padres, a pesar del confinamiento durante el primer año de pandemia, no tuvieron cambios en su modalidad laboral, todos mantuvieron la presencialidad, por lo que la carga laboral del hogar y el cuidado de los hijos desde la perspectiva de la paternidad no cambió.

Por esta razón la mirada de los padres es absolutamente distinta a la perspectiva que tienen las madres entrevistadas en cuanto al proceso maternidad/paternidad y pandemia. Para dos de los entrevistados (N°5 y N°6) el escenario más complejo de la paternidad en plena contingencia sanitaria fue el tema de no poder estar ni juntarse con la familia fuera del núcleo familiar de manera seguida (o sin poder verse en meses). Además, el entrevistado N°6 indica que también fue difícil el cambio escolar que sufrió su hijo mayor, pasando de clases presenciales a clases online, complicando y entorpeciendo el período paternal:

Los dos últimos años de pandemia (...) que hemos tenido con nuestro hijo mayor de que su escolaridad la haya llevado toda prácticamente con pandemia y clases online, eso también ha sido una situación nueva, que obviamente lo más recomendable es que estén con clases presenciales, porque comparten con los niños, les da estimulaciones a los niños, verdad, les ayuda en su desarrollo, así que yo creo que eso ha sido lo más difícil, como el esparcimiento, y lo que hacíamos fuera de casa con la familia y el tener que adaptarnos a las clases online (Entrevistado N°6).

Por otra parte, el entrevistado N°7 hace énfasis en que lo más difícil de pasar la paternidad en pandemia fue el momento del parto y postparto de su pareja, ya que si bien, pudo entrar al parto de su hija, luego del nacimiento y producto de los nuevos protocolos de salud, aforo y distanciamiento, no se le permitió acompañar a su pareja los días que estuvo hospitalizada, generando un efecto de angustia y soledad en la madre y de preocupación por parte del padre:

O sea, en el tema del nacimiento, creo que fue el proceso que más le afectó en el sentido de que cuando fue el parto, yo pude estar con ella al principio en el ingreso en el parto y ahí no la pude ver en dos días más, entonces, en ese lapso que estuvo sola, donde no podía recibir visitas nada. Creo que fue el lapso que ella más sintió de la pandemia (Entrevistado N°7).

3) Postnatal de Madres y Padres:

Madres:

Este tercer y último concepto se enfocó en conocer cómo funcionó para las entrevistadas el beneficio que establece la Ley 20.545 de Postnatal Parental en Chile. En este ámbito se consultó cómo se organizaron con los padres de sus hijos en función de la licencia, la información que poseían al momento de hacer uso del descanso por maternidad, las dificultades que pudieron aparecer tanto en el sentido burocrático de tramitación de la licencia, como en la gestión y aceptación de este derecho por parte de sus empleadores. El propósito de esta parte de la entrevista fue determinar el funcionamiento en la práctica de la Ley y verificar si se cumplen los objetivos- declarados en ella, y examinar, cómo a partir de la experiencia de cada una de las entrevistadas, es posible sugerir modificaciones (si fuera necesario) a la Ley de Postnatal Parental.

El primer ítem de este concepto está relacionado con el grado de información que poseían las entrevistadas respecto de la Ley y los beneficios que esta otorga para su proceso de maternidad. Al preguntar cuándo y de qué manera supieron de la existencia de esta Ley que le daba derecho a una licencia de postnatal, las entrevistadas respondieron que se informaron principalmente mediante la experiencia de otras personas, como familiares o conocidas, que ya habían usado la licencia. Solo la entrevistada N°1 destaca la información que le entregó la matrona que atendió sus dos embarazos en el consultorio de su Comuna, quien le explicó sus derechos como madre y trabajadora.

La dificultad que se presentó en dos de las entrevistadas (N°2 y N°4) fue que al momento de tramitar sus licencias no hubo información de ningún tipo por parte del Sistema de Prevención de Salud (FONASA) dado que la tramitación de las licencias médicas se realiza mediante la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN). La Entrevistada N°2 realizó todos los trámites de manera online, subiendo sus documentos médicos a la plataforma del COMPIN, sin recibir por parte de ellos ninguna orientación o

indicación que la ayudara a orientarse bajo esta nueva modalidad online. En cambio, la entrevistada N°4 realizó los trámites de su licencia de manera presencial, pero tampoco recibió ayuda por parte de los funcionarios para agilizar su proceso o hacerlo más ameno: “Es que la tipa que trabaja en el COMPIN es súper pesada. Como que de presencia no tenías ni ganas de preguntarle nada” (Entrevistada N°4).

El caso de la entrevistada N°3, -es totalmente distinto, ya que- es la única entrevistada que pertenece al Sistema de Previsión de Salud Privado Isapre. Desde ese lado, la entrevistada N°3 recibió todo tipo de información sobre la licencia maternal al momento de contratar un plan de salud. Ella tenía claro que quería ser madre en algún momento, por lo que se asesoró y buscó el plan más conveniente y con mayor cobertura maternal:

(...) Una vez que quedé embarazada, bueno yo en mi caso antes de quedar embarazada, porque sabía que quería ser mamá... busqué qué plan de salud había que se adaptara mejor para el momento de quedar yo embarazada, qué cubría, qué beneficios tenía, qué no, y de esa manera me fui como haciendo... de la información (...) (Entrevistada N°3).

Otro de los aspectos sobre los que se consultó fue acerca de cómo funcionó la licencia de postnatal para las madres, con relación a sus empleadores, al trato que recibieron en el trabajo, el pago de las licencias y, en general, todo el proceso de postnatal. En general las entrevistadas destacan que no presentaron problemas en sus trabajos por el embarazo y los posteriores descansos por maternidad. En relación con el pago del subsidio, las entrevistadas N°1 y N°3 no presentaron ningún tipo de problemas; no obstante, las entrevistadas N°2 y N°4 sí presentaron problemas con los pagos de las licencias médicas, debido a que recibieron un subsidio muy bajo, menos de \$200.000 al mes, muy por debajo del sueldo mínimo establecido en Chile, siendo de \$317.000 aproximadamente hasta el presente año de esta investigación.

Cabe agregar que en el caso particular de la entrevistada N°4 ésta sólo recibió un pago de la licencia médica durante todo el período de postnatal y postnatal parental, el cual fue de \$180.000. Antes de tomar el descanso del prenatal, la madre indica que sabía que no

tendría su sueldo completo por casi 5 meses y medio, por lo cual decidió postergar al máximo los días de prenatal:

(...) En mi caso, yo salí, ni siquiera fueron los días que tenía que tomarme del prenatal, yo salí mucho después, porque día trabajado, día pagado, entonces no me convenía retirarme antes... Sí, después tenía que ver qué iban a ser como 5 meses y algo, porque no alcanzan a ser los 6 meses, iba a estar sin sueldo (Entrevistada N°4).

Con respecto a la consulta de los 5 días hábiles pagados de postnatal que pueden tomarse los hombres desde el momento del parto o de manera parcelada durante el primer mes de vida del bebé, tres de las entrevistadas dijeron que sí, que los padres de sus hijos sí hicieron uso de este beneficio, pero que no lo complementaron con otro beneficio (como son los días de vacaciones o los días administrativos) para extender sus días de postnatal.

Además, las madres indicaron que los padres de sus hijos no tuvieron problemas en sus trabajos para acceder al postnatal, solo en el caso de la entrevistada N°1, quien explicó que su marido -si bien pudo tomarse los días de licencia-, no tuvo goce de sueldo, ya que su contrato de trabajo era por honorarios. En tanto, la entrevistada N°4 indicó que el padre de su hijo no se tomó los 5 días, a partir del momento del parto; esta decisión fue tomada porque su marido había comenzado a trabajar recién una semana atrás en turnos de 7x7.

Otro de los beneficios a los que pueden acceder los padres, una vez transcurrido el postnatal normal, es el del Postnatal Parental. La actual legislación contempla en la Ley 20.545 que la madre, durante el período de Postnatal Parental, puede transferir días al padre y ella retomar sus responsabilidades laborales en jornada parcial o total. En el caso de las entrevistadas al preguntar si realizaron transferencia de días a los padres ninguna de las cuatro lo quiso gestionar.

Al consultar por qué no lo realizaron o bajo qué circunstancias sí lo harían, la entrevistada N°1 respondió que el padre de sus hijos no contaba con las condiciones laborales para

acceder y hacer uso de la transferencia de días. En cambio, las otras tres entrevistadas consideraban que si transferían días al padre esto iría en desmedro de ellas mismas, ya que la transferencia significaba que estarían menos días con sus hijos. Además, las entrevistadas argumentaron que en los primeros meses de vida los bebés dependen mucho más de las madres que de los padres, porque son ellas quienes los alimentan mediante lactancia materna generando más apego:

No, no, los postnatales siempre fueron solo míos nunca lo conversamos tampoco del que... del que él se los pudiese tomar, porque por ejemplo mi última experiencia con la XXXX fue pura lactancia materna, entonces eso ¿Cómo lo reemplazas? yo creo que como por naturaleza el postnatal lo tomamos las mujeres, en el fondo por esto mismo de... de como el tema de la pechuga (Entrevistada N°3).

En relación con los objetivos y beneficios que se enmarcan en la Ley 20.545 de Postnatal Parental, se les explicó a las entrevistadas que uno de los objetivos principales de esta Ley es “garantizar mejores cuidados a los niños y niñas”, por lo cual, a las madres se les consultó si ellas consideraban que esta parte de la Ley se cumple en la implementación en la realidad.

De acuerdo con las respuestas, todas las entrevistadas consideran que la Ley no garantiza mejores cuidados a los recién nacidos, o si lo hace, es medianamente. Los principales argumentos que señalaron fueron que: el pago de las licencias médicas es muy bajos (en comparación con el sueldo que tenían las madres antes del postnatal), lo que dificulta o imposibilita cubrir todos los gastos básicos. Por otra parte, no todas las mujeres pueden acceder a la licencia maternal: “(...) Sigue siendo insuficiente y el problema mayor se genera porque hay madres que no tienen un sistema de salud, en esa... en ese segmento que es mucho más vulnerable, no... no podrían tomarse un postnatal, porque no tendrían ningún ingreso” (Entrevistada N°3).

También todas las madres indicaron que, en relación con la transferencia de días hacia el padre, esta se presenta como una “opción del beneficio” para que los hombres puedan

tener más días con sus bebés, sin embargo, se disminuyen los días de postnatal de las mujeres, afectando los tiempos con sus hijos e imposibilitando que ambos padres estén y participen juntos de la crianza y los cuidados:

(...) Al final la medida que se toma es deficiente, cumple el hecho de que te protege para poder estar con tu hijo, pero esa coparentalidad y ese bienestar del niño que es como que se supone que lo primero es darle el mejor cuidado al niño, y eso no sucede si es que yo tengo que compartir mi beneficio con mi pareja, porque o sino uno de los dos tiene que hacerse cargo y tampoco se cumple si es que se acorta el permiso para que los dos disfrutemos (Entrevistada N°1).

Además, se les explicó a las entrevistadas que otro objetivo que contempla la Ley 20.545 de Postnatal Parental era aumentar la corresponsabilidad de ambos padres en los cuidados de los niños y niñas, por lo que, al consultarles sobre si ellas consideraban que se da la corresponsabilidad en la crianza y cuidados de los/as hijos/as y si creen que realmente se cumple con el efecto esperado de la Ley (que ambos padres, vivan juntos o separados, estén participando en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos). Las entrevistadas fueron categóricas en sus respuestas, diciendo que la Ley no aumenta la coparentalidad de padres y madres, debido a que dentro de sus núcleos familiares ya hay un cambio respecto a los estilos de crianza tradicionales con los cuales ellos crecieron, donde, el hombre era el padre proveedor y la mujer madre dueña de casa.

En el caso de las entrevistadas todas ellas participan activamente en el mercado laboral, y los padres de sus hijos igual “cooperan” en las labores de cuidados y crianza. Si bien no es equitativo porque no destinan el mismo tiempo que las madres, ya están generando un cambio en el estilo de crianza con cierta coparentalidad, la cual empezó antes de que se modificara la Ley.

Bajo este mismo punto, las entrevistadas creen que la Ley no promueve el aumento de la coparentalidad de los padres, debido a que para acceder al beneficio del Postnatal Parental se debe hacer una transferencia de días del postnatal de la misma madre, teniendo como resultado (en el caso de que sí accedan al postnatal parental) que el padre pueda estar en

la casa con su bebé, pero no en conjunto con la madre realizando labores de cuidados y de crianza, porque según la modalidad que elijan, la madre estaría reincorporándose a sus labores de trabajo asalariado en jornada parcial o completa y de cierta forma igualmente se delegaría más responsabilidad a uno de los padres.

Si bien, las entrevistadas en su mayoría consideran que es un cambio en el Postnatal por el aumento de los días en comparación con la Ley anterior, para aumentar y garantizar una coparentalidad entre padres y madres, se debiese aumentar la cantidad de días de postnatal de los padres, sin reducir el beneficio de las madres.

(...) La Ley es buena, pero podría mejorarse mucho más porque si quiere velar por el bienestar del bebé no tiene por qué reducirse el tiempo dedicado al niño, ni tampoco el compartirlo como que el uno o el otro se hace cargo, al final siempre se delega la responsabilidad a uno de los dos (...) (Entrevistada N°1).

Finalmente, a las entrevistadas se les preguntó qué modificaciones realizarían a partir de su experiencia a la Ley 20.545 de Postnatal Parental en Chile. Dos de las entrevistadas fueron categóricas en decir que aumentarían los días de postnatal de las madres, en el mejor de los casos hasta el año de vida de sus hijos, porque consideran que, aún a los 6 meses de vida los bebés se encuentran muy indefensos y pequeños, dependiendo fundamentalmente de ellas. Además, el término del Postnatal Parental coincide con la etapa de transición alimenticia, que es un proceso fundamental en el crecimiento y adaptación de los niños, del que no les gustaría ausentarse.

Asimismo, tres de las entrevistadas se refirieron a un cambio en la extensión del postnatal del padre, al considerar que los 5 días establecidos al momento del parto son insuficientes, por lo cual, lo ideal sería que se pudieran aumentar los días del padre sin tocar o disminuir el postnatal de las madres, tal como se hace actualmente:

(...) Al final el que pierde ahí es el bebé, porque el bebé no necesita dos personas por menos tiempo, necesita ojalá al papá y a la mamá por la misma cantidad de tiempo que me están ofreciendo como básico (Entrevistada N°1).

Por último, otro de los cambios que harían a la Ley es con respecto a la ampliación de la cobertura del subsidio, con independencia del tipo de contrato de las madres trabajadoras, ya sea a honorarios, contrata con o sin cotizaciones; la idea es que todas puedan acceder a un subsidio digno que les alcance para vivir durante todo el período de licencia. Una de las entrevistadas (N°2) explicaba que si no hubiese tenido la ayuda económica del padre de su hijo no hubiera podido subsistir de manera digna, ya que su subsidio era sólo de \$120.000:

(...) Imagínate yo no tuviera el apoyo del papá de mi hijo, y tuviera que valerme con lo que me dan del subsidio prenatal y postnatal que son 120.000 mil pesos, y si tengo que pagar arriendo, tendría que elegir entre pagar arriendo o comer (Entrevistada N°2).

Padres:

Al igual que las madres, a los padres entrevistados en este tercer concepto de la Ley del Postnatal Parental, se les consultó si ellos sabían o si tenían alguna noción de lo que decía la Ley, o cómo se enteraron de sus derechos para hacer valer sus días de licencia. También se les pregunto cómo fue el funcionamiento del postnatal en cada uno de ellos, si tuvieron problemas en sus trabajos o de índole burocráticos y si pudieron complementar la licencia con otros días para alargar la estadía con sus familias y sus hijos o hijas recién nacidos. Asimismo, se indagó en cómo fue el proceso de reincorporación del trabajo desde una mirada práctica y emocional, además de saber si los padres consideraban que se cumplen los objetivos de la Ley, sobre todo si existe y se puede llevar a cabo la coparentalidad, y qué modificaciones le harían a la Ley según el criterio de cada uno de ellos.

Sobre cuál era el grado de conocimiento de la Ley del Postnatal Parental, cada uno de los entrevistados tuvo una respuesta diferente, por ejemplo, el entrevistado N°5 indicó que la información que él poseía era porque se había enterado por la experiencia de sus propios compañeros de turno uno o dos años antes de convertirse en papá, sin embargo, como la información no era precisa la complementó consultando con un compañero activo del sindicato de su turno, además del departamento de recursos humanos de la empresa:

(...) Yo algo había escuchado de compañeros de la pega que un año antes o dos años antes alguien se había tomado unos días y comencé a preguntar porque nadie sabía muy bien, así que le pregunté a un compañero del sindicato y al comodín que tengo en recursos humanos que siempre me responde todas las preguntas y me dijo que sí, efectivamente, tenía unos días legales son 5 días, y que me los tenía que tomar durante el período que duraba el mes (...) (Entrevistado N°5).

Para el entrevistado N°6 la información que él poseía sobre la Ley fue porque él mismo investigó y adquirió conocimiento de manera propia a través de internet, corroborando todo posteriormente con su empresa al momento de la tramitación: “Fue información propia, información propia, porque uno en los 9 meses de embarazo de la mujer se va informando y uno va planificando la, la logística y lo que va a pasar en la familia una vez que nazca él bebé” (Entrevistado N°6).

El entrevistado N°7 indicó que toda esa información de la Ley es una “cultura general” porque si una persona X va a ser padre o madre tiene que prepararse e investigar mucho antes de hacer la tramitación: “Es cultura general digamos que en sentido que tenemos que saber eso antes de, digamos que, está la Ley que estipula eso y el tema de la experiencia de otros compañeros que tienen hijos” (Entrevistado N°7).

Respecto al funcionamiento de la licencia, los padres mencionaron que, a lo largo de todo el proceso, no tuvieron problemas de ningún tipo para hacer valer su derecho de 5 días de Postnatal. Además, dos Entrevistados (N°5 y N°7) aparte de los 5 días legales complementaron su licencia con sus días administrativos y de vacaciones para alargar los días de Postnatal. Lo fundamental para tramitar todo el proceso de manera tranquila era que, en el caso del entrevistado N°5 le pedían que la persona que tenía que hacerse cargo de su reemplazo debía estar lista al momento de toda la tramitación y el papeleo en la empresa:

(...) Nosotros para tomarnos los días, nosotros teníamos los días de vacaciones y algunos días extra de concepto que se llaman descanso dominical o antigüedad en turno que son días de vacaciones extra, nosotros... nunca tenemos muchos problemas en el tema de tomar los días con respecto a los jefes y a recursos

humanos, no. Básicamente uno puede pedirla siempre y cuando nosotros tengamos el reemplazo más o menos listo, que la persona que va a ir por ti ese día que tú te estas pidiendo, porque no podemos dejar el puesto de trabajo botado (...) (Entrevistado N°5).

La situación del entrevistado N°6 fue distinta a los casos anteriores. Si bien no tuvo problemas en su empresa al momento de tomarse sus 5 días de descanso, este no los complementó con nada más para extender la licencia, ya que, no quería ocupar sus días de vacaciones porque los estaba guardando para la fecha estival y poder salir en familia. Por lo tanto, junto a su pareja decidieron que él ocupara solo los 5 días hábiles que les dan en el primer mes después del parto:

(...) Yo hice uso de los 5 días hábiles en ambos casos de mis hijos, la verdad es que no tuve ningún problema, en el caso de mi empresa informé al departamento de recursos humanos, a mi jefatura, y no hay ningún problema durante esos 5 días, para estar en mi casa, estar con mis hijos, estar con mi señora (...) no quisimos hacer uso de esas vacaciones porque o sino también me iba quedar sin vacaciones para la... para la época estival, que es cuando nosotros más nos gusta salir, entonces dijimos que los 5 días... era, era como el camino que íbamos a seguir (Entrevistado N°6).

Una vez terminada la licencia, se les preguntó a los padres cómo fue el momento de reincorporación al trabajo, de los tres entrevistados solo el entrevistado N°5 respondió que fue difícil, y que en el fondo no quería volver a sus funciones laborales. Por eso mismo, al momento de tramitar su licencia complementó con todo lo que se pudo sus 5 días legales utilizando además sus vacaciones y sus días libres acumulativos por turnos que tienen en la empresa:

(...) Quería estar lo máximo que pudiera en la casa si me gaste todos los días de vacaciones que tenía (...) para estar aquí con mi señora, ayudarla con todo, apegarme a la bebé, y uno por estar así chiquitito no se quiere perder nada, aunque pasan durmiendo nomás y tomando papa, uno quiere estar aquí lo máximo posible (Entrevistado N°5).

Para los otros dos padres (entrevistados N°6 y N°7) volver a sus respectivos turnos de trabajo no fue difícil ni angustiante, debido a que ellos tenían asumido que eso iba a suceder:

(...) No fue difícil, no fue difícil, porque en 5 días no cambia mucho las expectativas de trabajo... quizás y de ganas no tenía muchas ganas de volver (...) pero se entendía que era lo que a uno le tocaba y bueno había que asumirlo digamos (Entrevistado N°6).

Respecto a la misma situación, el entrevistado N°7 explicó que su pareja anteriormente ya había sido madre (producto de su anterior matrimonio) por lo que ella ya sabía cómo enfrentar la responsabilidad maternal con su segunda hija. Desde esa mirada, el padre pudo volver a trabajar de manera más relajada, sin el sentimiento de la preocupación o de la necesidad de estar más días acompañando a la madre, haciendo que el retorno del trabajo no fuera complicado. Sin embargo, el padre explicó que se aseguró de dejar su hogar más protegido contratando e instalando todo tipo de seguridad (cámaras, alarmas y luces inteligentes) para brindar más comodidad y apoyo a la madre mientras él estuviera lejos por sus turnos laborales:

(...) Ella ya había sido madre anteriormente, entonces digamos no era una experiencia nueva, sabía qué acciones tomar, dónde apoyarse (...) entonces, no existía como una especie de miedo que fuese a pasar algo o que se sintiera insegura.... Lo que sí, complementé con un tema más de seguridad de la casa, porque ella va a estar sola, entonces sería esa implementación de seguridad. Lo que es cámara, alarma, sistema de luces inteligentes, para darle un poco más de tranquilidad y apoyo en ella para lo que es el cuidado de las niñas. Eso igual estaba conversado y no fue complicado el hecho de que yo me haya tenido que ir a trabajar de nuevo (Entrevistado N°7).

A pesar de que dos entrevistados complementaron su beneficio con días extras como las vacaciones, los padres tenían la opción de hacer valer el Postnatal Parental mediante la transferencia de días que hacen las madres de su propio Postnatal. No obstante, ninguno de los entrevistados hizo uso de este beneficio, debido a que no había mucho conocimiento

en cómo hacer la tramitación, pero por sobre todo no querían afectar ni disminuir los días de la madre con sus bebés.

El entrevistado N°5 explicó que no hicieron uso del Postnatal Parental por la falta de claridad y poca información, además de que su pareja por una opción personal no se tomó tantos días de Postnatal por temas laborales:

(...) Nosotros no lo hicimos así, básicamente porque yo no tenía muy claro cómo... cómo hacerlo, y ella se tomó el pre y postnatal, pero fue súper poco también lo que le dieron también lo que se tomó ella de licencia, fueron un par de... no me acuerdo cuánto fue, pero me acuerdo de que fue súper poco y ella después tuvo que comenzar a trabajar de nuevo (...) por una decisión personal, porque ella tenía un compromiso laboral (...) (Entrevistado N°5).

En el caso hipotético de que la Ley estuviera redactada de otra manera o la situación legal del Postnatal Parental fuera distinta, el entrevistado N°5 dijo que en ese caso el sí se habría tomado los días del Postnatal Parental: “Yo creo que sí, yo creo que sí, porque ella igual se... después al tiempo me dijo pucha tal vez debería haberme tomado más días o haber estado más tiempo (...)” (Entrevistado N°5). Para los otros dos entrevistados tomarse el Postnatal tampoco fue una opción, porque en el caso del entrevistado N°6 es la madre de su hijo la persona que está en todo este proceso de adaptación de manera más cercana con el bebé:

No, porque se los quisimos dejar a la madre, le quisimos dejar a la madre la mayor cantidad de días posibles, porque finalmente es ella quien está en este proceso de adaptación con el bebé, de amamantar cierto, de dar las cercanías con el bebé, de dormir con él, así por lo menos lo pensamos nosotros, entonces si había que tomar una decisión en realidad el tiempo era más valioso para ella estar con los hijos (...) (Entrevistado N°6).

Asimismo, el entrevistado N°7 explicó que tomarse el Postnatal Parental tampoco fue una opción, dado que su pareja no volvió a trabajar después del término de su Postnatal, priorizando los cuidados de sus hijas y de la casa. Sin embargo, si la Ley hubiera sido distinta en cuanto a la modalidad para acceder al Postnatal Parental, el entrevistado N°7

indica que solo en ese caso sí hubiera hecho la gestión de su licencia para no gastar sus días de vacaciones: “Sí, posiblemente lo hubiésemos hecho así, pero en estricto rigor, solo por temas de no utilizar mis días de vacaciones, era usar los de ella o los míos” (Entrevistado N°7).

Con respecto a los objetivos de garantizar mejores cuidados y el aumento de la coparentalidad en los cuidados y crianzas de los niños y niñas, que actualmente están explicitados en la Ley del Postnatal Parental, dos entrevistados (N°5 y N°6) indicaron que la Ley es buena, es decir, antes no existía una Ley reguladora que garantizara los cuidados parentales y las corresponsabilidades como hoy en día, por lo que la modernización de la Ley es beneficiosa sobre todo para los niños y niñas pequeños: “(...) Claro, todo avance es bueno, nunca va a hacer suficiente, lo más probable, creo que nos falta por avanzar, en compaginar lo que son las leyes laborales, los derechos de los trabajadores con los derechos parentales, los derechos de la familia (...)” (Entrevistado N°6).

Solo el entrevistado N°7 es categórico en responder que la Ley no garantiza mejores cuidados ni hay una corresponsabilidad equitativa. El padre menciona su propia situación de Postnatal, diciendo que, gracias a su trabajo y a la modalidad en cómo se manejan las licencias (que las pudo completar con sus vacaciones para obtener más de 5 días legales) es que pudo estar más de 40 días en casa acompañando a su pareja y participando de las responsabilidades del cuidado de su hija recién nacida. Pero la situación que él vivió es excepcional en comparación con un trabajo normal, de oficina, donde ambos padres tienen que salir a trabajar. En ese sentido, es imposible garantizar mejores cuidados y que la corresponsabilidad sea una figura equitativa:

No, no la garantiza, digamos, existe un apoyo, pero es insuficiente, por la complejidad de lo que implica el cuidado de un bebé: No solo cuidas un bebé, tienes que cocinar, lavar, ordenar, comprar insumos y con un bebé, y una mamá sola, si no tiene red de apoyo es imposible (...) (Entrevistado N°7).

Por último, a los tres entrevistados se les propuso que reflexionaran, a partir de la experiencia que tuvieron en todo el proceso de Postnatal, acerca de qué modificaciones le harían a la Ley en pos del beneficio de los niños y niñas, las madres y los padres. La respuesta que se repitió en los tres padres fue en referencia al tiempo y cómo este debería ser más prolongado, tanto para madres como para padres. Por ejemplo, para los padres el entrevistado N°5 decía que se podría extender el tiempo para tomarse esos 5 días con más calma, que no fueran dentro del mismo mes de nacimiento del bebé: (...) Un poco más de flexibilidad sí, porque yo cuando justo a mí me pasó que, justo estaba terminando el mes, cuando yo me enteré de que me podía tomar hasta 5 días, así que tuve que llegar y pedir todos encima (...) (Entrevistado N°5).

En el caso de las madres la licencia tendría que ser más prolongada, sin que tengan que recurrir a “licencias falsas” para estar más días o meses con sus hijos o hijas:

(...) Que fuera más prologada la licencia... porque muchas, lo que yo me he dado cuenta yo, es que justo es un período de que mi señora y varias amigas y conocidas quedaron embarazadas que algunas o varias de ellas terminaron con otro tipo de licencia, por estrés, o un de los más pequeños tenía problemas alimenticios (...) entonces tuvieron que extender una licencia por ahí... entonces son cosas que tal vez la misma ley podría darte una licencia un poco más extendida de lo que es ahora (Entrevistado N°5).

Para el entrevistado N°6 la situación de la prolongación del tiempo es un cambio que se debería hacer tanto para el padre como para la madre, diciendo que el primer año del bebé es el más importante y delicado, por el apego, la lactancia materna y la salud en general del niño. Asimismo, se generan cambios en la pareja misma, que requieren un tiempo para el proceso de adaptación frente a las alteraciones y las dificultades que se generan con la maternidad y la paternidad. Por otra parte, el entrevistado N°6 habla del cambio que debería tener la Ley frente a la ayuda económica que podría prestar el Estado tanto para madres como para padres, porque la situación de tener un bebé es muy cara y los costos siempre van en aumento:

(...) Definitivamente más tiempo para el hombre, o para los dos digamos, porque efectivamente si la mujer traspasara todos sus días al hombre y ella tampoco le quedara mucho tiempo para... para quedarse con el bebé, lo cual, es más difícil por las funciones de amamantar que tiene que hacer con el bebé... pero se hace muy poco, entonces definitivamente creo que el tiempo... a mí me parece que el primer año, el primer año de los bebés es muy... es muy importante por la salud, por los apegos, por la alimentación que tiene que tener (...) también es un primer año importante para el matrimonio, para la pareja, entonces creo se viven cambios, se producen dificultades, me parece que en ese primer año hay que fortalecer las ayudas que se puedan tener (...) la parte económica habría que tener ayuda, más ayuda estatal, más beneficios, etc. para que el tema a las familias no se les haga tan pesado (...) (Entrevistado N°6).

Para el entrevistado N°7 el tema de la prolongación del tiempo en la Ley debería ser de manera paulatina. En su opinión, si hipotéticamente el postnatal pasara de 5 días a 6 meses para los padres, esto sería muy perjudicial para la persona en el tema laboral, indicando que en el caso del rubro de la minería todo siempre está en constante cambio, por lo que a la persona le podría tomar un tiempo importante adaptarse al ritmo del trabajo nuevamente, llegando incluso al despido si la persona no responde de manera rápida y exitosa:

Lo más sencillo en estos momentos sería aumentar los días, digamos tres semanas en estricto rigor, eso sería como lo que cambiaría o un mes de gracia, por así decirlo. (...) Mira lo que pasa, que siendo realista, 6 meses para un padre sería muy buen apoyo en general para la familia (...) pero a la vez te puede generar a ti un daño laboralmente, ya que en 6 meses la estructura laboral puede cambiar mucho y a ti también como profesional, te puede afectar, ya que, al volver al trabajo, después de 6 meses si las condiciones de trabajo han cambiado, la gente ha cambiado, no sé, en el caso de la minería, el proceso ha cambiado, volver a entrar en línea, te puede tomar más de 6 meses, te pueden cuestionar, entonces, puede terminar incluso hasta en un despido (...) (Entrevistado N°7).

Funcionarios de Isapre y Compín:

Para cumplir los objetivos fijados en esta investigación, se consideró fundamental entrevistar a dos funcionarios que trabajan en la atención al público y de tramitaciones de las licencias médicas, orientando a las beneficiarias y los beneficiarios del Postnatal Parental. Por lo cual, participó una funcionaria de la Seremi de Salud, quien lleva 12 años trabajando en la Unidad de Compín, donde actualmente se encuentra a cargo de la Unidad de Licencias Médicas en la Oficina de Marga-Marga. El otro entrevistado es funcionario de la Isapre Consalud, quien lleva 9 meses trabajando como Asesor Comercial de ventas de los planes de salud. Cabe agregar que los siguientes resultados de las entrevistas serán expuestos por subcategorías para una mejor comprensión según los ámbitos a estudiar.

1) Subcategoría: Beneficiarias y Beneficiarios de Postnatal Parental:

Se consulta a los entrevistados: ¿De qué trata la Ley de Postnatal Parental? Y ¿Quiénes son los principales beneficiarios? La funcionaria de Compín indica que esta Ley comenzó a regir en el primer Gobierno de Sebastián Piñera, con una extensión del Postnatal a 84 días como un gran cambio a la Ley. El que las mujeres pueden tomar en tres modalidades: completo de 84 días Postnatal más Postnatal Parental, la segunda opción es el Postnatal y luego Postnatal parental retomando el trabajo a media jornada y tercera opción es el Postnatal normal y en el Postnatal Parental donde pueden ceder las últimas 6 semanas al padre, retomando las mujeres sus labores en el trabajo.

Sin embargo, a partir de su experiencia indica que al igual que otras leyes en Chile, no fue consultada a las personas que realmente se verían afectadas o beneficiadas. En sí, explica que es un beneficio solo para mujeres trabajadoras formales, no es un beneficio universal para todas las madres. Por lo cual, hay ciertos requisitos que deben cumplir para acceder al SIL (Subsidio de Incapacidad Laboral), que corresponde al pago de la licencia médica. Este subsidio de incapacidad laboral indica la funcionaria de Compín se encuentra inserto en un Decreto Supremo de 1984, el cual nace en período de dictadura militar; si bien se

han realizado modificaciones, considera que estas no se encuentran acordes a la realidad de la participación laboral femenina.

En tanto a la misma interrogante, el funcionario de Isapre indica primero que es necesario aclarar cómo funcionan los planes de Isapre, para ver cómo se inserta el tema de las licencias y el postnatal. Por lo cual, señala que el sistema de Isapre funciona dentro de la legalidad de los descuentos del 7% correspondiente a salud, se contrata un plan de acuerdo con las preferencias de cada persona y las coberturas que desea tener en su plan. Si la persona desea un plan con mayor cobertura, como clínicas más caras, el costo aumenta. Además, una de sus funciones como asesor comercial, es buscar las clínicas y atenciones más cercanas al domicilio de la persona o las de su preferencia. Cada plan de salud que se contrata en Isapre tiene dos grandes costos que son ambulatorio y hospitalario, en lo cual este último tiene un mayor costo para los clientes, porque se contemplan los gastos relacionados directamente a intervenciones como pabellón, camas, habitaciones, etc.

En este punto un factor relevante a considerar y en el que hace hincapié el entrevistado es que los costos por los cuales se paga en las clínicas no son por los procedimientos médicos, sino más bien por hotelería y la comodidad de las personas. Cabe agregar que los planes de Isapre pueden incluir cargas legales, como hijos o hijas, o cargas médicas, como pareja, mamá, hermano o cualquier persona que quiera incluir dentro de su plan, por lo cual igualmente debe pagar más.

En relación con las licencias médicas estas pueden ser ingresadas de forma online en la página web de la Isapre, o presencial en sus oficinas. En el caso de Postnatal, se ingresa la licencia y luego es pagada mensualmente. Respecto de los pagos por parte de las Isapres, el entrevistado señala que es un negocio, comparan constantemente cuánto la persona ha puesto económicamente versus lo que la Isapre “ha perdido”, por lo cual, inmediatamente identifican a los clientes de “costos altos” o de “pérdidas” como ellos los llaman, barajando la posibilidad de desafiliarlos por ser poco rentables para el negocio (todo esto

en el marco legal). En este ámbito hay que destacar que, según el entrevistado una mujer que estuviese embarazada es muy difícil que la acepten para afiliarse a una Isapre, y si lo hacen, la ponen bajo ciertas condiciones que son rentables para la Isapre:

(...) La va a aceptar con condicionamientos, eso quiere decir que le va a cubrir no lo que especifica el plan, sino que, en base a novenos, como se llama, que es en base a los nueve meses del embarazo, por ejemplo, si ella tiene ya dos meses de embarazo, le hacen un cálculo un poco complicado en el cual solo cubre como la parte que ellos aceptaron como por cubrir el embarazo, y termina siendo mucho menos, y termina siendo más conveniente para la Isapre (funcionario de Isapre).⁸

2) Subcategoría: Postnatal Parental y transferencia de días al padre:

Se les indicó a los entrevistados que dentro de la Ley 20.545 de Postnatal Parental, la madre puede transferir días al padre, en el período final del descanso y ella retomar sus responsabilidades laborales. Por lo cual, interesaba saber si se realizan o no estas transferencias de días a los padres debido a que, siguiendo los datos de la Superintendencia de Seguridad Social los traspasos de días hacia el padre son escasos a nivel nacional.

Desde la perspectiva de la funcionaria de Compín, añade que las personas desconocen bastante el funcionamiento de las licencias médicas de todo tipo, no solo maternas y es hasta el momento cuando se accidentan y llegan a las oficinas de Compín y deben tramitarlas, es cuando recién logran comprender que se rigen por un Decreto Supremo de 1984, con el cual se hace el cálculo que les corresponde diario. Ese desconocimiento sumado a la nueva modalidad de licencias electrónicas ha agudizado la precariedad de los subsidios por licencias médicas. Por ejemplo, casos que ella atendió salían pagos de \$60 pesos o \$80 pesos, que ni los propios funcionarios eran capaces de comprender por qué se

⁸ En el punto anterior, que indicó el entrevistado, se busca la circular N°334 con fecha 16 de septiembre de 2019 de la Superintendencia de Salud, que estipula que las Isapres no podrán comercializar o suscribir planes con cobertura reducida de parto, conocidos comúnmente como planes sin maternidad, los cuales eran contratados no cubriendo los gastos relacionados con maternidad. Como señala el entrevistado cubren el parto y los gastos, pero no en su totalidad y en base a novenos, lo cual sería en el caso de una mujer que contrate un plan de Isapre ya embarazada.

calculaba ese valor. “Es muy raro ver una licencia que tú vayas a pagar de pre o postnatal que supere los \$300.000, es muy raro eso... Es excepcional...” (funcionaria Compín).

En referencia a los bajos índices de transferencias de Postnatal Parental a los padres, la funcionaria lo asume como algo complejo y burocrático, exigen los mismos requisitos de las madres de las cotizaciones, contrato, liquidaciones de sueldo, etc. Además, si ya se hizo un primer cálculo de Postnatal más Postnatal Parental, es volver hacer otro cálculo con los datos del padre, si se encuentra o no en la caja de compensación, si se encuentra en Isapre, incluyendo que debe ser una semana antes que termine el Postnatal Normal. A esto se agrega que principalmente quienes presentan las licencias médicas de maternidad son madres solas, muy jóvenes, que viven aún con sus padres o con una gran familia, por lo cual de los 12 años que ella trabaja en Compín solo ha visto 2 transferencias de días al padre, recuerda que fueron dos gendarmes, funcionarios públicos que lo realizaron porque cumplían un mismo trabajo.

Concordando con lo que indicó la entrevistada del Compín, el funcionario de Isapre igualmente señala que la mayoría de las mujeres que tramitan su licencia de maternidad, en sus propias palabras son “madres solteras” y el trámite de transferencia de días al padre no se realiza o no se usa mucho.

3) Subcategoría: Problemas con las licencias maternas:

Se consultó a los entrevistados en lo que respecta al pago de las licencias médicas por el Postnatal, cuáles son las principales causales que ellos identifican en el no pago de estas licencias:

Según la experiencia de la entrevistada que trabaja en Compín ella atribuye el problema a cómo se calculan y cómo se pagan esas licencias médicas por maternidad o cualquier otra licencia, como indicó anteriormente se enmarcan en un Decreto Supremo de 1984, en el cual se establece que cualquier licencia médica que supere los 11 días se pagan completas,

pero esto no quiere decir que la persona recibe su sueldo completo, sino que es un cálculo por día de subsidio, es decir recibe 11 días de subsidio.

Además de la problemática que genera la circunstancia de que las licencias médicas estén insertas en este Decreto Supremo antiguo, se suma el hecho de que los requisitos para acceder al pago de los subsidios de incapacidad laboral, los cuales, según la entrevistada, son muy rígidos e inflexibles, exigiendo los 6 meses de afiliación a AFP y 90 días cotizados. Por la exigencia de estos requisitos ella ha atendido casos muy complejos y tristes; principalmente recuerda el de un joven profesional que tuvo un accidente, lamentablemente quedó en estado vegetal y solo le faltaban 10 días de afiliación a AFP para cumplir los 6 meses (6 meses previos a la licencias médicas) por lo cual no recibía nada, no tenía derecho a nada y su madre todos los meses dejaba la licencia con la esperanza de que ese mes pudiera recibir algo, pero no era posible porque no cumplía con los requisitos establecidos por la Ley.

En el caso de las licencias maternales estos requisitos anteriormente mencionados son aún más complejos para la entrevistada, debido a que se exigen igualmente los 180 días afiliación a AFP (6 meses) y 90 días cotizados, previos a la fecha de concepción, es decir antes de quedar embarazadas, siendo este último requisito es el que afecta directamente a las trabajadoras, las cuales principalmente se desempeñan en trabajos precarios, con bajos sueldos y no tienen continuidad en el tiempo, debido a esto, al realizar el cálculo del subsidio este es un muy bajo:

Claro porque ahí queda la escoba, no todas, mira sobre todo los trabajos más precarizados que normalmente son hechos por mujeres egresadas de cuarto medio y trabajan, en la gran mayoría, por lo menos, acá en la provincia, trabajan en ELEAM Establecimientos de Estadía de Adulto Mayor. Ganan el sueldo mínimo, son trabajos muy precarios, con unas condiciones bien "paupérrimas". Entonces, la mayoría, está trabajando dos meses, tres meses, ya ponte tú, con suerte un año. ¿Te fijas? Entonces el cálculo, de la licencia con los tres meses antes de la fecha de concepción, más los 90 días es súper poquito lo que sacan (funcionaria Compín).

Con relación a la misma interrogante por los problemas con el pago de las licencias maternales el funcionario de Isapre indica que por lo general casi todas las licencias de este tipo son pagadas, en el caso que presentan un problema es por temas de faltas de documentos o por subir mal un documento, en este punto el indica que “Todo es solucionable dentro de la Isapre”, normalmente se termina pagando.

4) Subcategoría: Información de usuarias:

En este aspecto lo relevante era conocer qué tan informadas e informados llegan las personas respecto de los beneficios que contempla la Ley de Postnatal Parental. De acuerdo con la entrevistada que trabaja en Compín indica que, en los trabajadores dependientes, era el empleador quien tramitaba la licencia de forma presencial cuando aún no se instauraba el sistema de licencias electrónicas. Además, el Compín funcionaba como “fiscalizador” de los empleadores, para que tuviesen toda la documentación de las y los trabajadores al día, y así poder tramitar las licencias. Sin embargo, con el cambio de la licencia médica electrónica ella lo califica como un “desmadre virtual”, el cual ha ido es desmedro de las trabajadoras, debido a que actualmente ellas solo ingresan su huella digital y tienen que esperar para saber si van a recibir o no un pago, desconociendo complementemente cuánto y cuándo lo recibirán. Tal y como indicó anteriormente las personas desconocen bastante sus derechos y beneficios, solo se enteran cuando se hacen uso de las licencias.

A esta problemática de la falta de información actualmente por el cambio de la tramitación online, se suma el hecho de que al ser electrónica muchas personas adultas y jóvenes desconocen por completo la plataforma o simplemente no tienen acceso a internet. En este punto indica que desde su experiencia es muy complejo y difícil explicarles a las personas cómo funciona el sistema de las licencias médicas, que están en un Decreto Supremo y que actualmente son electrónicas. Además, en la atención al público muchas veces se vislumbra la desigualdad que existe en Chile atendido a hombres y mujeres jóvenes, personas en situación de discapacidad, que no saben leer ni escribir, en el caso de que sean

trabajadores independientes, la Ley establece que deben tramitar personalmente sus licencias médicas mediante una plataforma web, sin contemplar que no todas las personas tienen acceso y los recursos para hacerlo.

En relación con lo anterior, indica que muchas veces el trabajo de funcionarios de Compín es muy criticado, porque las y los usuarios acusan a los funcionarios que tramitan las licencias médicas en ser “fregados” o “pesados”. En su opinión es un tema más complejo, ya que todos se rigen mediante una Ley que establece los requerimientos para tramitar las licencias médicas; de esa manera, cuando el doctor revisa la licencia médica, si falta un documento, la rechazará. Por falta de desconocimiento se cree que las personas que están atendiendo al público, que en palabras coloquiales son la “cara visible” de Compín, son quienes deciden si se acepta o no una licencia médica, pero no es así, ellos solo reciben los documentos, luego están los doctores que revisan y determinan si se acepta o rechaza. Actualmente existen aproximadamente 20 doctores en la V región que revisan miles de licencias médicas diarias.

Siguiendo el punto de la información que manejan las personas respecto de sus beneficios, quienes tramitan las licencias médicas maternales mediante Isapre, el entrevistado, a partir de su experiencia, señala que se encuentran relativamente bien informadas e informados, no conocen la Ley en sí, pero sí manejan el tema de los tiempos, las transferencias de días al padre o en general de los beneficios que tienen.

5) Subcategoría: Evaluación a la Ley:

En este aspecto fue relevante conocer cómo ambos entrevistados evalúan la Ley de Postnatal Parental, con respecto a si se encuentra acorde a las familias que ellos atienden y si cumple uno de los objetivos principales, promover una coparentalidad entre ambos padres.

La funcionaria de Compín hace una crítica a esta Ley principalmente porque no contempla la diversidad de personas y madres dentro de un territorio: “(...) Debe ser distinto ser mamá en Punta Arenas que ser mamá, no sé, aquí, en Quilpué, es distinto tener gemelos, es distinto tener un hijo con discapacidad, con síndrome de Down, es súper distinto, los tiempos son distintos” (funcionaria Compín). Por lo cual, para ella esta Ley se pensó y se hizo en función de generalizar, pero no está acorde a la realidad de las familias y sobre todo de las madres trabajadoras, sin tomar en cuenta quiénes son las principales beneficiarias, en qué quintil se encuentran, qué trabajo tienen, si están solas, etc. Principalmente son mujeres solas y muy jóvenes entre 19 y 20 años, que se encuentran recién trabajando, por lo cual, la “coparentalidad” que se pretende y promueve en la práctica no se ve, porque no es la realidad de las mujeres que presentan las licencias de maternidad. El aspecto que destaca la funcionaria de Compín solamente es el tema de la extensión del postnatal a los 84 días.

En el caso del funcionario de Isapre desde su mirada indica que, si bien, la Ley tuvo mejoras, pero al igual que la funcionaria de Compín cree que generaliza en cuanto a las beneficiarias, porque cada embarazo es diferente, cada parto es diferente, cada bebé es diferente, algunos necesitan más cuidados o las madres necesitan cuidados igualmente. Indicando que la Ley se encuentra en ese aspecto deficiente, e igualmente en el punto de la transferencia de días al padre se podría mejorar en ser más equitativa, debido a que la coparentalidad que se promueve a través de los días que se le puede transferir al padre se ve como un beneficio “que regalas días al padre”, como prácticamente un favor de la madre y no como una igualdad en cuidados y crianza de los hijos e hijas.

6) Subcategoría: Cambios o mejoras en la Ley de Postnatal Parental:

En este último punto fue fundamental la opinión de ambos entrevistados en relación con las mejoras o cambios que ellos pueden sugerir a la Ley desde su propia perspectiva, quienes atienden y conocen de cerca a las y los beneficiarios.

Bajo la mirada de la funcionaria de Compín y sus años de experiencia, cree que cualquier reforma a esta Ley de Postnatal Parental debe ser estructural y realizada desde las propias mujeres y madres trabajadoras de los distintos territorios. Revisando quiénes son las principales beneficiarias, bajo qué contexto viven o en qué trabajan, pensando en las diversas realidades que se encuentran, no como un “Derecho Universal”. Además, agrega que es fundamental que realmente se considere el 7% que destinan a salud, que vaya en función de mejorar los pagos de los subsidios y que no dependen de un Decreto Supremo para todas por igual, siendo que la realidad de cada trabajadora es distinta. A estos cambios radicales que ella manifiesta se suma que se contemplen y cambien las lagunas previsionales en los fondos de pensiones que se les generan a las mujeres durante el tiempo que tienen a sus hijos, normalmente no son los 6 meses que se establecen de postnatal, sino que ellas intentan extenderlo lo que más se pueda por la corta edad de sus hijos hasta aproximadamente un año, lo cual repercutirá en sus fondos de pensiones futuros, en particular estos la mayoría de las veces son más bajos que el de los hombres.

En tanto, desde el punto de vista del funcionario de Isapre, si bien concuerda en cambiar el Decreto Supremo que rige las licencias médicas y el funcionamiento de las Isapres, su cambio a la Ley de Postnatal Parental iría enfocado en ser aún más digital, hacer los trámites menos engorrosos y todo más auto gestionado de manera online, por ejemplo, como con la transferencia de días al padre. Además, indica y reconoce que la salud en Chile al igual que el sistema de AFP es un negocio como un bien de consumo, en el cual pagan las personas que pueden hacerlo y las instituciones privadas generan ganancias de ello, sin preocuparse realmente por la salud de las personas.

DISCUSIÓN TEÓRICA

1) Madre: ¿Instinto o construcción social?

Con la llegada de los hijos e hijas a las vidas de las entrevistadas, todo el proceso de adaptación para enfrentar la maternidad estuvo marcado por frustraciones y cuestionamientos hacia el rol que ellas ejercían. Un factor relevante (y que se repitió en el trascurso de las entrevistas) fue el tema de la alimentación y el concepto de lactancia materna vista como una obligación que debe ser llevada a cabo en beneficio del recién nacido.

Esta situación está ligada a lo que se mencionó anteriormente con el concepto de “la ideología de la domesticidad” (Carrasco, Borderías y Torns, 2011) donde las características de la familia y el rol de las mujeres está profundamente marcado por cómo ellas se desempeñan con el recién nacido como cuidadoras responsables “naturales”. Las mujeres y las madres hoy en día aún son vistas como las principales responsables de la salud (y la crianza) de los niños, por lo que al romper las recomendaciones históricas de los “expertos” en salud o especialistas infantiles inmediatamente se generan cuestionamientos que menoscaba a la madre y la hace responsable de malas prácticas con el recién nacido. Por ejemplo, el amamantamiento mediante la externalización de una nodriza era una práctica común entre las mujeres, hoy en día la alimentación mediante leche en fórmula también es una práctica popular que se da para alimentar a los bebés (si bien no reemplaza del todo los beneficios que tiene la leche natural materna) las entrevistadas que usaron la alimentación con leche en fórmula fueron cuestionadas por los centros de salud donde se atendieron, creando y profundizando inseguridades respecto a -que si lo que estaban haciendo- con la alimentación del bebé era correcto o no.

Asimismo, la maternidad y el trabajo de cuidados han estado muy ligados a lo que es el trabajo doméstico, que anteriormente se definió como un complejo proceso de tareas que

ayudan a resguardar los bienes físicos y materiales de todas las personas que componen el núcleo familiar (Carrasco, Borderías y Torns, 2011) cuidando a su vez, los afectos y las relaciones sociales de los niños. En la vida de las entrevistadas, ellas asumen la responsabilidad de tareas del hogar, la crianza y cuidado de los hijos, además sus trabajos asalariados. Esta duplicidad de funciones cambia inevitablemente las expectativas que tenían de la maternidad, que se ve marcada por un profundo sentimiento de culpa.

Las mujeres son quienes mayoritariamente asumen las responsabilidades de todas las tareas del hogar y de la crianza de los hijos. Sin embargo, al momento de retomar sus labores en el trabajo asalariado, las madres viven una experiencia y sentimiento desagradable al dejar a sus hijos al cuidado de otra persona (familiar, asesora del hogar o jardín infantil), porque se cuestionan si realmente estarán bien atendidos, estarán cubriendo todas sus necesidades de manera eficaz o si ellas están tomando una buena decisión al retomar las labores en el trabajo.

Ese sentimiento de culpa se puede atribuir a las concepciones de género en las cuales las mujeres han sido socializadas desde la primera infancia, en términos de Marta Lamas la sociedad les ha impuesto la idea de una diferencia sexual entre hombres y mujeres, la sociedad fabrica la idea cómo deben ser, lo que es “propio” para cada sexo, en palabras de Simone de Beauvoir (1975) “Una no nace, sino que hace mujer”. Se impone la idea igualmente de una la división sexual del trabajo, como lo indica Marta Lamas (1994), las mujeres paren a los hijos, por lo tanto, los cuidan y son responsables de ellos, donde por “naturaleza” debe existir un instinto por lo maternal y lo doméstico, relegado al plano de lo privado del hogar, por lo cual, cuando las mujeres salen de esos parámetros impuestos por la sociedad se cuestionan constantemente las decisiones que están tomando en la crianza, bienestar y cuidados de sus hijos.

En relación con lo anterior, las mujeres que participaron de la investigación asumen como su deber y responsabilidad “propia” el realizar el trabajo doméstico (lavar, planchar,

cocinar, etc.) y sobre todo el de la crianza de los hijos e hijas, porque señalan sentirse muy acompañadas por los padres de sus hijos, los cuales participan activamente en estos procesos, pero lo catalogan como “ayuda” o “cooperación”, no como una responsabilidad compartida y equitativa. Cuando los hombres cumplen con su rol de proveedores, vuelven de sus trabajos asalariados y brindan una “cooperación” en los deberes del hogar, por ejemplo, cuidando a los hijos o cocinando, pero no dedican la misma cantidad de tiempo que las mujeres, solo si les da tiempo posterior a su trabajo.

Respecto al mismo proceso de maternidad y roles de género, las entrevistadas vivieron ese proceso acompañadas con una red de apoyo formada por el padre de sus hijos e hijas y por otras mujeres principalmente de su núcleo familiar: madres, hermanas, tías, abuelas, amigas, etc. Estas últimas son quienes principalmente brindan la contención en los cambios vividos por la maternidad y luego en período de retornar a las labores en el trabajo, desempeñan una tarea fundamental asumiendo en algunos casos los cuidados de los bebés, sin ese apoyo tanto de los padres como de la red de mujeres sería aún más complejo o imposible que pudiesen volver al mercado laboral.

La figura instaurada desde los inicios del capitalismo de dependencia económica en las mujeres -lo que Silvia Federici (2018) denominó “El Patriarcado del Salario”- no aplica para el caso de las entrevistadas en la presente investigación, más bien todas son mujeres con estudios, trabajos e ingresos independientes de sus parejas. En este sentido todas las entrevistadas participan activamente en el mercado del trabajo, sin embargo, es fundamental señalar que se dedican y se desempeñan en rubros terciarios de la economía, que tradicionalmente se han asociado con las mujeres, como la educación, los cuidados y los servicios. Destacando la figura de la pareja y padre igual está presente económicamente, en rubros que han sido tradicionalmente de los hombres en los sectores primarios o secundarios de la economía como la construcción, extracción minera y producción industrial.

Por último, la maternidad se vio sujeta a problemas y cambios con la llegada de la pandemia del Covid-19; producto del confinamiento, las entrevistadas tuvieron una sobrecarga laboral con sus trabajos asalariados y el trabajo del hogar, pero por sobre todo en el trabajo de cuidados y crianza de los hijos modificando los tiempos destinados a cada tarea. Al momento de decretar cuarentena, las madres tuvieron que desempeñarse en tareas del hogar, tareas de crianza, cuidados y teletrabajo, todo a la vez en un mismo lugar, sus hogares. Agregando las responsabilidades de supervisión de las tareas académicas de los hijos más grandes también impartidas de manera online.

Esta situación, donde las mujeres deben conllevar trabajo y familia, tiene cierta relación con las desigualdades en función de los roles de género que se asumen en las familias en Chile, donde actualmente hay una sobrecarga laboral hacia las mujeres, tanto del mercado laboral como de sus hogares, pero ¿Qué pasa con los hombres y padres? ¿Qué funciones están cumpliendo? Como como expone David Bravo en el Seminario “Corresponsabilidad y Complementariedad” (2021) existe la figura de un “Hombre 0”, es decir hombres que dedican 0 horas a cuidar a sus hijos menores de 14 años, 0 horas apoyar a sus hijos con responsabilidades escolares y dedican 0 horas a cocinar, lavar o planchar. Con el desarrollo de la pandemia según el autor indica, que parecería que esta viene a visibilizar estas brechas en las funciones que cumplen madres y padres, dando cuenta que en el último tiempo se han agudizado la “co-irresponsabilidad” y la distribución inequitativa, como es el caso de dos entrevistadas que durante toda una semana el padre de sus hijos se ausentaba por su trabajo y solo llegaba los fines de semana o durante el descanso de turno, esta situación fue aún más recurrente en los hombres que participaron igualmente de esta investigación.

Siguiendo lo anterior, Hutchinson (2006) se refiere al “trabajo a domicilio” y los efectos negativos que generaba en la vida de las mujeres y las trabajadoras. Si bien, cuando se implementó el trabajo a domicilio en las primeras décadas del siglo XX, este tenía como propósito reducir los costos de producción para los empleadores, también estaba pensado

para que las mujeres no se movieran de sus hogares y no descuidaran las responsabilidades “naturales” del hogar y la familia. En el caso de las entrevistadas, al tener tanta sobrecarga laboral con el trabajo asalariado y las tareas del hogar y de cuidados se vieron afectadas emocional y psicológicamente. Si bien, el teletrabajo tenía como propósito, resguardar la salud de las personas para evitar contagios, en dichas medidas no se consideró que las personas, especialmente las mujeres tendrían una sobrecarga laboral de tareas y responsabilidades, es decir, hasta el día de hoy el trabajo doméstico es calificado como un trabajo marginal (Federici, 2018) que no fue considerado al momento de pensar en el teletrabajo ni en los efectos negativos de sobrecarga laboral.

2) Padre: ¿Hay algo más responsabilidad económica?

En todos los entrevistados al momento de hablar sobre los cambios que se generaron en sus vidas con la llegada de sus hijos y para llevar a cabo las responsabilidades de la paternidad, todos tenían un fuerte sentimiento de “proteger” y “cuidar” a sus respectivas familias. Este sentimiento de protección aparte de lo emocional estaba muy arraigado al sentimiento de responsabilidad material, es decir, todos los padres repitieron que no querían que a sus hijos (y a sus parejas) no les faltara nada en el sentido de que querían que estuvieran lo más cómodos posible, asumiendo como indica Marta Lamas (1994) el rol según género que tradicionalmente la sociedad ha asignado a los hombres y cómo espera que actúen, es decir que sean proveedores económicos y protectores de su familia. En este punto igualmente es fundamental señalar que todos los entrevistados se desempeñan en rubros económicos primarios o secundarios, es decir, dedicados a la explotación minera, producción industrial o construcción, los cuales tradicionalmente la sociedad ha asignado a los hombres, recibiendo una mejor remuneración y mejores condiciones laborales.

Precisamente, la definición que Montecinos (2007) entrega sobre el mito mariano, es que las conductas y valores de las personas están muy arraigados al género de ellos. Las mujeres tienen un fuerte sentido de identidad con la maternidad, mientras que los padres

se sienten con mucha responsabilidad económica, y una de las formas de proteger a sus hijos y de demostrar que son padres responsables es que no pasen ninguna necesidad material.

Asimismo, la descripción que hace Montecinos (2007) sobre la figura del padre en el mito mariano es que el hombre se caracteriza por ser un padre ausente, y es precisamente la madre la que carga con la responsabilidad de criar a su hijo sola. En este caso, todos los entrevistados se caracterizan por ser padres presentes con un fuerte sentido de responsabilidad paterna. Sin embargo, la alta demanda de la responsabilidad paterna implicó que los padres tuvieran un sentimiento de cambio brusco por la falta de “libertad” que ellos gozaban antes de tener hijos. Si bien, no tienen el rasgo de padre ausente como se caracteriza en el mito mariano, la poca libertad, como ellos lo señalan, es un precedente que los marca en los cambios con la llegada de la paternidad.

Por otra parte, la red de apoyo que tuvieron los padres también estaba consolidada con la presencia de la familia directa, particularmente por las figuras de las abuelas para apoyar especialmente en las tareas de cuidados. No es ajeno que la figura femenina para apoyar las tareas de cuidados sea primordial, sobre todo para aquellos padres y madres primerizos. La figura de la abuela (tanto paterna como materna) fue primordial para los entrevistados, debido a que, era la persona que más aconsejaba en cuanto a orientar respecto a los primeros años de vida de sus hijos, sobre todo en los momentos más difíciles (cuando los niños se caían o se enfermaban). Para Montecinos (2007) el fuerte rol del género de las mujeres en las tareas de cuidados tiene raíces históricas muy profundas, que están muy arraigadas a la cultura latinoamericana y a la concepción del icono mariano, puesto que, ha sido la forma en que han tenido las mujeres de encarar la sociedad.

Por último, como los entrevistados mantuvieron la presencialidad en sus respectivos trabajos durante todo el primer período de pandemia y de confinamiento, no se vieron afectados en cuanto a la rutina que tenían en sus hogares respecto de las tareas de cuidado

y crianza. Más bien, en el enfoque de las dificultades que se produjeron por la pandemia fue el cambio en la rutina familiar de las reuniones con otros parientes y/o amigos, coartando la socialización de sus hijos, por lo cual se vislumbran afectados en su “vida pública” que tradicionalmente se les ha atribuido a los hombres, lo relacionado con la interacción fuera del hogar, pero no manifestaron mayor preocupación por la carga laboral y domésticas de sus parejas y madres de sus hijos.

Cabe mencionar, que ninguno de los tres padres hace referencia a cómo la pandemia afectó los aspectos de compatibilización entre trabajo, labores del hogar y labores de cuidado y crianza o que hayan sufrido una sobrecarga laboral por tener que asumir y conciliar distintas responsabilidades en el hogar. Desde esa perspectiva, los padres tienen muy naturalizado el sentido de identidad que entrega Montecinos (2007), ya que para ellos es “lógico” que sus parejas se queden con sus hijos en el hogar y ellos salir a sus respectivos trabajos fuera aún en plena pandemia.

3) De la Ley de Postnatal Parental a la realidad de las madres en Chile

La Ley del Postnatal Parental tiene como objetivos: el garantizar mejores cuidados para los niños, permitir que las mujeres se beneficien de la protección de la maternidad y que se aumente la corresponsabilidad de ambos padres en el cuidado de los hijos, facilitando una mayor conciliación entre familia y trabajo (MENSAJE N° 611-358/, 2011). Además, la Ley establece que el descanso por maternidad se constituye como un derecho irrenunciable de las mujeres trabajadoras teniendo un descanso de seis semanas antes del parto y doce después del, más las doce semanas del nuevo permiso de Postnatal Parental. Para hacer uso de las semanas de postnatal, las entrevistadas necesitaban la información necesaria para hacer valer el descanso por maternidad. Sin embargo, el acceso a la información por las instituciones a cargo de la tramitación (como son el COMPIN y las Isapres) fue nula o muy escasa, especialmente en el sector público. Si bien existen informativos en los consultorios o en las mismas páginas web de las instituciones sobre el

postnatal, no todas las madres (y padres) tienen acceso a ellas, por lo que la información directa o de cara a cara entre funcionarios y beneficiarios es poco eficaz para una rápida tramitación. Además, en el sector privado -si bien no existen tantos problemas de acceso de información y tramitación- sí hay problemas en cuanto a los altos costos que puede generar una persona, especialmente las mujeres que se convierten en madres.

Asimismo, la Ley garantiza el pago de un subsidio establecido en el Artículo N° 197 y 198 de la Ley 20.545, que les corresponde a las trabajadoras. El cálculo de este subsidio está establecido en el Artículo 8° bis incorporado Decreto Con Fuerza Ley N° 44 de 1978 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. No obstante, el cálculo de este subsidio está dirigido para las mujeres que se desempeñan en un trabajo regular con contrato de trabajo vigente. Para aquellas mujeres que tienen trabajo esporádico y no poseen contrato de trabajo, el subsidio de postnatal se calcula mediante otros requisitos como son: 6 meses de afiliación a una AFP y 90 días cotizados.

Esta situación del cálculo de la licencia es una problemática profunda, porque evidencia que no es un beneficio universal como se pretende. Más bien, el pago de las licencias (que está dirigido por el Decreto Supremo de 1984) establece que para aquellas mujeres con trabajos formales la Ley estipula que el pago del subsidio **tiene un tope máximo** de 73,2 UF (\$2.102.463 aproximadamente en CLP), y para aquellas que no tienen trabajos formales o son esporádicos el pago del subsidio **no puede ser inferior a medio sueldo mínimo**, es decir, \$163.250 (CLP). En el fondo este beneficio que pretende ser universal y tiene como uno de sus objetivos “la protección de la maternidad” no se ajusta a la realidad laboral de las mujeres ni protege del todo los derechos maternos ni de los niños. Puesto que el pago de las licencias es tan bajo que se dificulta la subsistencia del núcleo familiar, no corresponde en ningún caso al monto de sueldo completo que recibían antes, es un cálculo por día y en función de las últimas liquidaciones de sueldo antes de quedar embarazadas.

Otro de los aspectos importantes actual de la Ley de Postnatal es que, los hombres pueden tomar 5 días hábiles pagados de postnatal al momento del parto, y una vez transcurrido el primer período de postnatal 12 semanas la madre tiene la facultad de transferirle días al padre en el último período de postnatal parental, en este punto es fundamental indicar que sin esa autorización de la madre no se puede acceder a ese beneficio, en el caso que la madre acceda, ella debe retomar sus labores en el trabajo en jornada parcial o completa, mientras el padre cuida del hijo o hija en común. Sin embargo, esta transferencia de días hacia el padre no es usada por ninguna de las entrevistadas y a nivel nacional su tramitación de uso también es mínima. Según los datos de la Superintendencia de Seguridad Social la transferencia de días hasta el año 2019 era de un 0,25%, es decir, solo 241 padres hicieron uso del Postnatal Parental a nivel nacional.

Las razones del no uso de las transferencias de días del padre recaen en que por parte de las entrevistadas existe un fuerte sentimiento de responsabilidad con los hijos, es decir, las madres sienten que es parte de su “rol de madre” estar con sus hijos el mayor tiempo posible (más que los padres) por lo que transferir días significaría la reducción de estos días y por ende menos tiempo con sus hijos, afectando la lactancia materna y el apego emocional que esto genera entre madre e hijo.

Asimismo, el poco uso que hay del Postnatal Parental recae en lo compleja y burocrática gestión que existe hasta el día de hoy, los padres deben presentar de forma electrónica los mismos documentos que las madres para hacer valer sus días de transferencia (si trabaja de manera formal o esporádica) y en relación con los documentos entregados es que se hace un nuevo cálculo de subsidio con los datos del padre. En base a esto, muchas de las parejas deciden optar porque solo las madres cumplan con su postnatal -porque es que lo “lógico” pero también lo más “cómodo”- ante tanta tramitación. Además, es importante destacar, que según la experiencia que tienen los funcionarios del COMPIN como de la Isapre indican que la mayoría de las mujeres que tramita su postnatal son madres solas o solteras, por lo que el uso del Postnatal Parental no es requerido en esos casos.

Por último, la Ley de Postnatal Parental pone como objetivo principal aumentar la corresponsabilidad de ambos padres en la crianza y cuidado de los niños, independiente de la situación de los padres (si viven juntos o separados). Para las entrevistadas, este objetivo en particular es un punto “retrasado”, ya que la participación de los padres es más activa antes de la modificación de la Ley en 2011, en comparación a la crianza en la cual ellos y ellas crecieron. En este sentido, la Ley viene a entablar una conducta que los padres ya tenían presente dentro de sus funciones paternales. No obstante, no establece la equidad de los tiempos que se tienen que destinar para cumplir con la corresponsabilidad en las tareas de crianza y cuidados, y es en este punto donde las mujeres nuevamente son las que se llevan el mayor tiempo de trabajo con los hijos, solo 5 días hábiles al momento del parto y luego la opción de transferencia de días en la etapa final de postnatal parental al padre son insuficientes, no garantiza una coparentalidad si no se garantiza tiempos equitativos para ambos padres.

4) De la Ley de Postnatal Parental a la realidad de la paternidad en Chile.

Respecto a los entrevistados, hay que destacar que todos tenían trabajos formales con contratos de trabajos, antigüedad laboral, y cobertura de salud en el sistema de Isapres. En ese contexto, el acceso a la información de la licencia, el funcionamiento y el pago de esta misma no tuvo problemas para ninguno de los entrevistados. Más bien, todas las instituciones (laborales y de sistema de previsión de salud) funcionaron de manera eficiente para que pudieran hacer uso de sus derechos de postnatal.

Si bien, los entrevistados hicieron uso de sus 5 días legales de postnatal, dos entrevistados complementaron los días de licencia con días de vacaciones para extender su período de licencia de postnatal. Mediante esta forma, los entrevistados podían tener más días en el hogar (40 días aproximadamente) sin tener que recurrir a la transferencia de días que hace la madre por el Postnatal Parental.

Los entrevistados consideraban que era fundamental acompañar a sus parejas en todo el proceso maternal, principalmente durante las primeras semanas después del parto y para ellos el acompañamiento era una responsabilidad ineludible. Sin embargo, los padres no quisieron hacer uso de los días de postnatal parental porque para ellos (y sus parejas también), existe la concepción y la división sexual del trabajo según género, señalada anteriormente por la autora Marta Lamas (1994) como la mujer quien da a luz a los hijos, es en quien recae la responsabilidad de cuidarlos, asumiendo que el postnatal es complemento de ellas. Igualmente influyó la poca claridad de la información del Postnatal Parental, los padres principalmente no usaron esos días porque no querían disminuir los días del bebé con la madre, para ellos es la madre la persona más cercana al bebé e interrumpir ese proceso de adaptación, iría en desmedro de este.

Respecto al término de la licencia y los días de descanso, los entrevistados retomaron sus funciones laborales sin mayores problemas. El rol que ellos adoptan está muy marcado aún por la del hombre proveedor, que cuida de su familia, sobre todo materialmente hablando, y desde esa perspectiva es la mujer la persona más indicada para estar con sus hijos, mientras ellos salen a trabajar.

Por último, los entrevistados están de acuerdo que la Ley de Postnatal Parental es un avance, pero no cumple con los objetivos de garantizar mejores cuidados y de coparentalidad. En ese sentido, los entrevistados son conscientes que la Ley no es equitativa para todas las personas, puesto que si se pretende mejorar las tareas de cuidados mediante la participación de ambos padres en el hogar al mismo tiempo la Ley debería establecer un postnatal individual para cada padre y madre con los mismos tiempos de licencia para una participación activa y equitativa.

CONCLUSIONES

Según los objetivos planteados, la problemática y nuestra pregunta de investigación se puede indicar que la Ley 20.545 de Postnatal Parental vigente en Chile impacta negativamente en la reproducción de los roles de género tradicionalmente asignados a mujeres y hombres, donde prevalece el atribuirles a las madres la responsabilidad de reproducción, trabajo doméstico y de cuidados de los hijos e hijas.

Si bien, la Ley pretendía ser un cambio en la dinámica familiar, para que hombres y mujeres compatibilizaran trabajo y familia bajo una modalidad de “coparentalidad”, en la práctica, la coparentalidad que se promulga en la Ley solo se garantiza a través de la transferencia de días de postnatal parental desde la madre hacia padre, el cual, solo se da en la etapa final de la licencia, una vez transcurrido las primeras 12 semanas. Además, se destaca que, en todo momento, la decisión de ceder días al padre recae en la mujer, la Ley les garantiza a los hombres solo los 5 días hábiles pagados al momento del parto, cuyo carácter no es obligatorio siendo decisión de los propios hombres si desean o no tomarlo.

El cambio que se pretendía a través de la coparentalidad promovido por esa “nueva” modalidad de transferencia de días de postnatal parental, no es llevada a cabo- como se demostró con las y los entrevistados- relacionándose con las cifras a nivel nacional, las cuales no llegan al 1% de cada año. Por consiguiente, son las mujeres quienes asumen completamente la responsabilidad de cuidar a los hijos e hijas desde el momento que nacen hasta aproximadamente los 6 meses de vida que dura el postnatal, manteniéndose ese rol tradicional que se les ha asignado históricamente.

Para llegar a estas conclusiones, la investigación se abordó desde la mirada de mujeres que fueron beneficiarias del postnatal parental, conociendo su experiencia y apreciación del uso de este beneficio y las implicancias que tuvo en sus vidas. Además, se contempló la participación de hombres que hicieron uso del postnatal, más no del postnatal parental.

En este último punto, es preciso indicar que -como las transferencias de días de postnatal parental son tan bajas- fue imposible encontrar a tiempo un hombre que haya tramitado en conjunto con la madre este beneficio. Cabe agregar, que dentro del mismo abordaje de la investigación, se complementó con la experiencia de una funcionaria de Compin (Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez) y de un funcionario de Isapre, debido a que ellos principalmente orientan e informan a los beneficiarios de la Ley de Postnatal Parental, y a la vez describieron quienes son los principales beneficiarios y cuáles son los problemas y/o deficiencias que ellos visualizan en el sistema de tramitación de licencias médicas en Chile.

Durante el desarrollo de la investigación se dieron diversos cambios metodológicos para poder concluir este proceso, siendo necesario reflexionar para futuras investigaciones. En todo el proceso investigativo jamás se pensó que una pandemia que surgió en China podía modificar nuestras decisiones metodológicas y el desarrollo de una investigación respecto del uso de la Ley de Postnatal en Chile. En efecto, con el avance de la pandemia de Covid-19 se imposibilitó contactar a las personas de forma presencial y tener las entrevistas bajo esa modalidad, por lo cual, en pleno apogeo de la pandemia fue necesario investigar sobre el desarrollo de entrevistas online.

La mayoría de los manuales de metodología social recomiendan un lenguaje adecuado, con un espacio físico, silencioso y cómodo para el entrevistado o entrevistada, en el cual, se pueda sentir a gusto para tener confianza y compartir su experiencia con el investigador. Sin embargo, con la pandemia y las restricciones sanitarias establecidas imposibilitaron esta forma de entrevista, y a raíz de esa situación en particular, es que se empezó a buscar manuales y *papers* actuales que entregaban recomendaciones de cómo realizar entrevistas semi-estructuradas de forma online; y así obtener datos que dieran cuenta de la realidad investigada.

A partir de los datos obtenidos con las y los entrevistas de como llevaron a cabo el proceso de postnatal, surgen nuestras recomendaciones sociológicas a la Ley 20.545:

En primer lugar, se considera fundamental un cambio radical en dicha Ley, principalmente se promueve como una Ley de coparentalidad, la cual, en la práctica recae toda la responsabilidad en las madres, quienes asumen el trabajo doméstico y de cuidado, en cambio para los hombres es completamente opcional. Si bien, existe el cambio cultural respecto de la crianza de los hijos y del trabajo doméstico -donde actualmente en comparación a generaciones pasadas, los padres tienen un rol más activo en el hogar y con sus hijos-. Este rol no es equitativo, porque la Ley no aborda este cambio y no está en concordancia con la realidad que están viendo las familias que hacen uso de esta licencia. En este sentido, se necesita una modificación urgente para garantizar una verdadera coparentalidad, es decir, que ambos padres participen activamente en el cuidado y protección de los hijos, estableciendo más días de postnatal para el padre, la misma cantidad de días que posee la madre. Contemplándolo como un derecho, al igual que el de la mujer, que es irrenunciable y no como opción, incluyendo el derecho al fuero paternal (protección a no ser despedido de su trabajo durante ese tiempo). Cabe agregar, que sería relevante en este ámbito que el apego paternal tenga el mismo énfasis, difusión e información como el apego maternal.

La segunda recomendación, en concordancia con la sugerencia anterior es generar una Ley de Postnatal Parental Universal, se adapte a las necesidades y a las realidades de las mujeres que serán beneficiarias, flexibilizando y mejorando los requisitos para acceder al pago de la licencia maternal, por lo cual, independiente si una mujer se encuentra trabajando de manera formal, informal, esporádico o realizando las labores domésticas, acceda a un subsidio que le brinde solvencia e independencia económica. En tanto, en su tramitación, debería ser tramitada de forma presencial y no tan solo online, mejorando los canales de comunicación hacia las beneficiarias, informándoles de cada proceso o resolución de sus licencias médicas, porque actualmente solo el empleador es quien

tramita la licencia y no existe un canal de comunicación directo con las personas beneficiarias, solo deben esperar el pago, pero desconocen todo el proceso que hay detrás y principalmente desconocen sus derechos.

La tercera y última recomendación, que consideramos pertinente es cambiar completamente el pago de todas las licencias médicas, el cual se encuentra regulado por el Decreto Con Fuerza Ley de 1984, el que se encuentra completamente obsoleto a la realidad del mercado laboral femenino y la realidad de las familias en Chile. Actualmente el pago de una licencia por maternidad se calcula con un promedio de las cotizaciones previsionales previas al embarazo, dando como resultado un pago por día, siendo que, en ningún caso corresponde a un sueldo completo que recibían las mujeres mientras trabajaban. Por lo tanto, para asegurar un verdadero bienestar en la maternidad, es necesario asegurar la continuidad de la independencia económica de las mujeres, mediante el pago de un subsidio igual a sus últimos sueldos líquidos recibidos.

Al finalizar este estudio son variadas las aristas o líneas investigativas en las cuales se podría profundizar en un futuro. Las políticas públicas que se han impulsado en los últimos gobiernos se encuentran alejadas de las necesidades de las mujeres, tanto a nivel laboral como a nivel personal en sus hogares. De esta manera, sería enriquecedor conocer en profundidad la realidad de las mujeres en Chile, en qué áreas de trabajo se están desempeñando, quiénes participan con ellas en el proceso de crianza de sus hijos e hijas, cómo logran conllevar trabajo y familia, y, sobre todo, cómo se sienten con la sobrecarga de ser partícipes activas del mercado laboral y siendo madres a la vez.

El desarrollo de esta línea de investigación sería fundamental para futuras políticas públicas que puedan ser estipuladas en la Nueva Constitución, pensadas para las propias mujeres y no como han sido tratadas tradicionalmente, velando por mejorar en su “rol de madres” y en beneficio de la infancia. Por consiguiente, es esencial garantizar una verdadera coparentalidad con los padres de sus hijos, que no sean solo partícipes

secundarios, más bien su participación tiene que ser una responsabilidad legal, irrenunciable y equitativa que deben tener.

Finalmente, otra línea investigativa que podría profundizar es a partir del contexto extraordinario que se vivió con la pandemia de Covid-19 y el confinamiento por casi dos años, sería conocer y analizar cómo mujeres en Chile vivieron el proceso de la maternidad en plena pandemia, con especial énfasis en cómo les afectó e impactó en su salud mental.

.

Bibliografía

- Decreto Con Fuerza Ley 44. (24 de Julio de 1978). *Biblioteca Del Congreso Nacional de Chile/ BCN*. Recuperado el mayo de 2020, de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=4252>
- Aguayo, F. (2010). *Políticas de Paternidad: Promoviendo la Participación de los Hombres en la Paternidad para Reducir Inequidades de Género*. Santiago de Chile: Resumen Ejecutivo preparado para la Comisión Mujer, Trabajo y Maternidad.
- Aguayo, F. (25 de octubre de 2013). *www.emol.cl*. Recuperado el 29 de agosto de 2018, de emol: <http://www.emol.com/noticias/Tendencias/2013/10/26/739505/Malos-padres-El-porque-los-chilenos-no-toman-el-post-natal.html>
- Beauvoir, S. d. (6 de abril de 1975). Simone de Beauvoir: Por qué soy feminista. 13. (J. L. Schreiber, Entrevistador, N. Méndez, & A. Andrades, Traductores)
- Biblioteca del Congreso Nacional. (28 de febrero de 2011). *BCN*. Recuperado el 15 de agosto de 2018, de BCN: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/historia-de-la-ley/vista-expandida/4514/>
- Biblioteca del Congreso Nacional, BCN. (28 de febrero de 2011). *MENSAJE N° 611-358*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/4514/>
- Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. (17 de octubre de 2011). *Guía Legal Sobre El Postnatal. Guía Legal Sobre El Postnatal*. Chile. Recuperado el 20 de mayo de 2020, de <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/postnatal>
- Bravo, D. (24 de marzo de marzo, 2021). Desafíos claves para el pleno desarrollo de la mujer y el bienestar de los hijos. *Trabajo Presentado en el Seminario Corresponsabilidad y Complementariedad en la Pontificia Universidad Católica*. Santiago, Chile. Obtenido de [https://www.youtube.com/watch?v=YD1odPgmpFM&t=3095s&ab_channel=uca tolica](https://www.youtube.com/watch?v=YD1odPgmpFM&t=3095s&ab_channel=uca%20lica)
- Bravo, D., & Castillo, E. (17 de noviembre de 2020). Estudio Longitudinal Empleo-Covid-19: Datos de empleo en tiempo real. Santiago, Chile.: Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales.
- Butler, J. (1999). *El género en disputa el feminismo y la subversión de la identidad* (1ª Edición Castellano ed.). (A. Muñoz, Trad.) Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica S.A.
- Cabello, C. (2019). Teorías Queer: Crítica a la comprensión binaria del género, transfeminismos en Sudamérica y apropiación de la ofensa por las diversidades de género. Chile: material del curso “Introducción a las teorías feministas”, impartido en UAbierta, Universidad de Chile.
- Carrasco, Borderías y Torns, C. (2011). *El trabajo de Cuidados: Historia, Teoría y Políticas*. Madrid: Catarata.
- Casas, L. (2013). Ciudadanía y Reproducción en Chile. En C. Mora, *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género*. (págs. 221-241). Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado.

- Casas, L., & Valenzuela, E. (2012). Protección a la maternidad: una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras. *Revista de Derecho Scielo*, 77-101.
- CNN Chile. (09 de mayo de 2016). Obtenido de https://www.cnnchile.com/:https://www.cnnchile.com/mundo/postnatal-para-hombres-en-suecia-busca-terminar-con-desigualdad-de-genero-en-el-trabajo_20160509/
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (julio-septiembre de 2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167.
- Federici, S. (2010). *Calibán y la Bruja: Mujeres, Cuerpo y Acumulación Originaria*. Madrid: Traficante de Sueños.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficante de Sueños.
- Federici, S. (2018). *El Patriarcado del Salario. Crítica Feminista al Marxismo*. Madrid: Traficante de Sueños.
- Gamba, S. (2008). Feminismo: Historia y Corrientes. En *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*. Biblos. Recuperado el 20 de septiembre de 2019, de <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article1397>
- Gómariz, M. E. (noviembre de 1992). Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas: periodización y perspectivas. *Serie: Estudios Socaiels n° 38*. Santiago, Chile: FLACSO- Programa Chile.
- Grez Toso, S. (1995). *La "Cuestión Social" en Chile ideas y debates precursores (1804-1902)*. Santiago: Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición ed.). México: INTERAMERICANA EDITORES S.A de C.V.
- Hutchinson, E. (2006). *Labores propias del sexo: Género, política y trabajo en Chile 1900-1930*. Santiago, Chile: LOM Ediciones.
- Instituto Nacional de Estadística INE. (6 de marzo de 2020). *Mujeres en Chile ganan en promedio 27% menos que los hombres*. (INE, Productor) Obtenido de <https://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2020/03/06/mujeres-en-chile-ganan-en-promedio-27-menos-que-los-hombres#:~:text=En%20el%20C3%BAltimo%20trimestre%20de%202010%2C%20la%20participaci%C3%B3n%20de%20las,ascendi%C3%B3%20a%2025%2C7%25>.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (agosto de 2007). *Instituto Nacional de Mujeres*. Obtenido de INMUJERES: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf
- Lamas, M. (septiembre de 1994). Cuerpo: Diferencia sexual y género. *Debates Feminista*, 10, 1-29.
- Lamas, M. (Julio-septiembre de 1999). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría de género. *Papeles de Población*, 5(21), 147-178.
- Montecinos, S. (2007). *Madres y Huachos: alegoría del mestizaje chileno*. Santiago: Catalonia.

- Muñoz, C. (2019). Los primeros feminismos. 6. Materia de curso "Introducción a las Teorías Feministas" por UAbierta, Universidad de Chile.
- Q. Hutchison, E. (2006). *Laboras propias de su sexo: Género, política y trabajo en Chile urbano 1900-1930*. Santiago: Lom Ediciones.
- Q. Hutchison, E. (2006). *Labores Propias de su sexo: género, políticas y trabajo en Chile urbano 1900-1930*. Santiago: LOM Ediciones.
- Retamal, S. (2021). *Entrevista Cualitativa mediante videoconferencia: características y recomendaciones*. Recuperado el junio de 2021, de Centro UC Medición-Mide: <https://www.mideuc.cl/apuntes-mide-uc/>
- Sadler, M. (7 de marzo de 2011). *Universidad de Chile*. Obtenido de www.uchile.cl: <http://www.uchile.cl/noticias/69606/analisis-facso-una-revision-de-las-politicas-publicas-hacia-la-mujer>
- Superintendencia de Seguridad Social. (2016). *Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación*. Santiago de Chile.
- Tinsman, H. (2009). *La tierra para el que la trabaja: Género, sexualidad y movimientos campesinos en la Reforma Agraria chilena*. Santiago de Chile: LOM/Centro de Investigaciones Diego Barros Arana.
- Tobar, M. R., Godoy, L. C., & Guerrero, E. C. (2003). *¿Un nuevo silencio feminista? La transformación de un movimiento social en Chile postdictadura* (1º Edición ed.). Santiago, Chile: Editorial Cuarto Propio.
- Valdés, T. (2013). Acción política de mujeres 1990-2006: Institucionalizando la equidad de género. En C. Mora (Ed.), *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género* (págs. 101-112). Santiago, Región Metropolitana, Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

ANEXOS

1) Pauta de Preguntas Beneficiarias:

Presentación general de la persona: Edad, cuantos hijos tiene y la edad de ellos, actividad y/o ocupación laboral, pertenece al sector público o privado, tipo de contrato, sistema de previsión de salud (al momento de tomar el postnatal), entre otras.

1. ¿Cómo está compuesto su núcleo familiar? ¿Quién es principalmente la persona que mayoritariamente se hace responsable del cuidado de sus hijos e hijas y de las labores domésticas de la casa? Por ejemplo, bañar a los niños, apoyar con tareas escolares, limpiar la casa, cocinar, lavar, etc.
2. Esta conducta de cuidados que usted describe ¿Se repitió en la casa de sus padres o de sus suegros? ¿Se ha planteado en cambiarla, o se ha conversado sobre ello en algún momento?
3. En su caso ¿Considera que la labor y el rol de madre y padre es equitativa en la crianza de sus hijos e hijas? ¿Por qué?
4. De acuerdo con lo que usted me ha comentado hasta el momento ¿De qué manera le gustaría criar o seguir criando a sus hijos o hijas?
5. Según su experiencia con la maternidad ¿Cómo vivió este proceso tanto a nivel personal como familiar? ¿Qué tipo de cambios experimentó con la llegada de su bebé? ¿Cómo se modificaron las expectativas que usted tenía de la maternidad? Es decir, usted pensaba que la maternidad iba a ser de tal manera, pero ¿fue así, o no? ¿en que fue distinta? ¿tenía algún tipo de red de apoyo que le ayudara a enfrentar esta etapa de la maternidad? Por ejemplo, del padre, de los abuelos, tíos o tías, amigas/os, etc.
6. Con respecto a la contingencia sanitaria de la pandemia ¿Ha influido en su proceso maternal? ¿Por qué y de qué manera?

7. Usted hizo uso del postnatal parental ¿Cuándo y de qué manera supo de la existencia de una ley que le daba derecho a tener una licencia de postnatal parental? ¿ha leído la ley del postnatal parental de manera textual? ¿Cómo funcionó para usted la licencia? Por ejemplo, con relación al empleador/a, el pago de las licencias médicas o el trato que recibió en general de todo el proceso.
8. Una vez terminada la licencia de postnatal parental ¿Cómo fue el proceso de retomar sus labores en el trabajo? En este sentido ¿Cómo cambio la dinámica de su núcleo familiar? ¿Cuáles fueron las mayores dificultades? ¿Tenía ganas de reincorporarse al trabajo? ¿Por qué?
9. La actual legislación contempla que; la madre puede transferir días al padre y ella retomar sus responsabilidades laborales en jornada parcial o total. En su caso ¿Realizó transferencia de días al padre? ¿Por qué lo hizo? En caso de que su respuesta sea que no ¿Por qué? ¿En qué circunstancias si lo hubiera hecho? ¿Qué condiciones tendrían que darse para que usted si transfiriera días al padre si volviera a estar en esta situación?
10. El padre del recién nacido tiene derecho a un permiso de 5 días hábiles pagados ¿usted conocía este derecho que tienen los hombres? ¿Cómo y dónde se enteró de este derecho? ¿el padre de su hijo/a hizo uso de este permiso? Y ¿en qué modalidad lo eligió? ¿Lo complementó con otro beneficio para poder pasar más tiempo con usted y el recién nacido/a? Por ejemplo, vacaciones. Si el padre no se tomó los días ¿Por qué no lo hizo? ¿tuvo una dificultad para tomarse esos días legalmente en su trabajo o empresa? ¿dificultades de que tipo?
11. Uno de los objetivos principales del proyecto de Ley Postnatal Parental, es garantizar mejores cuidados a los niños y niñas, (ya que por ley ambos padres pueden tomarse su postnatal correspondiente). De acuerdo con su experiencia ¿Considera usted que esta Ley garantiza precisamente mejores cuidados para sus hijos e hijas (o bebé)?
12. Según su experiencia y lo que ha comentado hasta el momento ¿Usted considera que se da corresponsabilidad en la crianza y cuidados de sus hijos/as? Se entiende

como corresponsabilidad como lo señala la Ley de Postnatal Parental que: ambos padres, vivan juntos o separados, estén participando en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos e hijas.

13. La ley del postnatal plantea que debe existir una igualdad y coparentalidad respecto del cuidado y la crianza de los niños ¿Qué opina con respecto a estos planteamientos de igualdad y coparentalidad? ¿Cree que de esta Ley cumple el efecto que se pretende? Es decir, que ambos padres participen activamente en la crianza de sus hijos e hijas.
14. Por último ¿Qué modificaciones le haría a la Ley de Postnatal Parental? y a su juicio ¿cómo debería ser este?

2) Pauta de Preguntas Beneficiarios:

Presentación general de la persona: Edad, cuantos hijos tiene y la edad de ellos, actividad y/o ocupación laboral, pertenece al sector público o privado, tipo de contrato, sistema de previsión de salud (al momento de tomar el postnatal), entre otras.

1. ¿Cómo está compuesto su núcleo familiar? ¿Quién es principalmente la persona que mayoritariamente se hace responsable del cuidado de sus hijos e hijas y de las labores domésticas de la casa? Por ejemplo, bañar a los niños, apoyar con tareas escolares, limpiar la casa, cocinar, lavar, etc.
2. Esta conducta de cuidados que usted describe ¿Se repitió en la casa de sus padres o de sus suegros? ¿Se ha planteado en cambiarla, o se ha conversado sobre ello en algún momento?
3. En su caso ¿Considera que la labor y el rol de madre y padre es equitativa en la crianza de sus hijos e hijas? ¿Por qué?
4. De acuerdo con lo que usted me ha comentado hasta el momento ¿De qué manera le gustaría criar o seguir criando a sus hijos o hijas?

5. Según su experiencia con la paternidad ¿Cómo vivió este proceso tanto a nivel personal como familiar? ¿Qué tipo de cambios experimentó con la llegada de su bebé? ¿Cómo se modificaron las expectativas que usted tenía de la paternidad? Es decir, usted pensaba que la paternidad iba a ser de tal manera, pero ¿fue así, o no? ¿en que fue distinta? ¿tenía algún tipo de red de apoyo que le ayudara a enfrentar esta etapa de la paternidad? Por ejemplo, de la madre, de los abuelos, tíos o tías, amigas/os, etc.
6. Con respecto a la contingencia sanitaria de la pandemia ¿Ha influido en su proceso maternal? ¿Por qué y de qué manera?
7. ¿Usted hizo uso del postnatal parental? ¿Cuándo y de qué manera supo de la existencia de una ley que le daba derecho a tener una licencia de postnatal parental? ¿ha leído la ley del postnatal parental de manera textual? ¿Cómo funcionó para usted la licencia? Por ejemplo, con relación al empleador/a, el pago de las licencias médicas o el trato que recibió en general de todo el proceso.
8. Una vez terminada la licencia de postnatal parental ¿Cómo fue el proceso de retomar sus labores en el trabajo? En este sentido ¿Cómo cambio la dinámica de su núcleo familiar? ¿Cuáles fueron las mayores dificultades? ¿Tenía ganas de reincorporarse al trabajo? ¿Por qué?
9. La actual legislación contempla que; la madre puede transferir días al padre y ella retomar sus responsabilidades laborales en jornada parcial o total. En su caso ¿Hizo uso de estos días cedidos por la madre? ¿Por qué lo hizo? En caso de que su respuesta sea que no ¿Por qué? ¿En qué circunstancias si lo hubiera hecho? ¿Qué condiciones tendrían que darse para que usted si decidiera hacer uso de estos días?
10. El padre del recién nacido tiene derecho a un permiso de 5 días hábiles pagados ¿usted conocía este derecho? ¿Cómo y dónde se enteró de este beneficio? ¿usted hizo uso de este permiso? Y ¿en qué modalidad lo eligió? ¿Lo complementó con otro beneficio para poder pasar más tiempo con su pareja y el recién nacido/a? Por ejemplo, vacaciones. Si no se tomó los días ¿Por qué no lo hizo? ¿tuvo una

dificultad para tomarse esos días legalmente en su trabajo o empresa? ¿dificultades de que tipo?

11. Uno de los objetivos principales del proyecto de Ley Postnatal Parental, es garantizar mejores cuidados a los niños y niñas, (ya que por ley ambos padres pueden tomarse su postnatal correspondiente). De acuerdo con su experiencia ¿Considera usted que esta Ley garantiza precisamente mejores cuidados para sus hijos e hijas (o bebé)?
12. Según su experiencia y lo que ha comentado hasta el momento ¿Usted considera que se da corresponsabilidad en la crianza y cuidados de sus hijos/as? Se entiende como corresponsabilidad como lo señala la Ley de Postnatal Parental que: ambos padres, vivan juntos o separados, estén participando en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos e hijas.
13. La ley del postnatal plantea que debe existir una igualdad y coparentalidad respecto del cuidado y la crianza de los niños ¿Qué opina con respecto a estos planteamientos de igualdad y coparentalidad? ¿Cree que de esta Ley cumple el efecto que se pretende? Es decir, que ambos padres participen activamente en la crianza de sus hijos e hijas.
14. Por último ¿Qué modificaciones le haría a la Ley de Postnatal Parental? y a su juicio ¿cómo debería ser este?

3) Preguntas para funcionarias/os COMPING e Isapre:

Presentación general de la persona: cuánto tiempo lleva trabajando en este sector, en qué área desempeña sus funciones, entre otros.

1. A nivel institucional ¿De qué trata la Ley de Postnatal Parental? Y ¿Quiénes son los principales beneficiarios?
2. Según su experiencia ¿La extensión de días que abarca esta Ley es suficientes tanto para madres como padres?
3. De acuerdo con lo establecido en la Ley de Postnatal Parental, la madre puede transferir días al padre, en el período final del descanso y ella retomar sus responsabilidades laborales. Según su experiencia ¿Este beneficio es utilizado por ambos padres?
4. Al momento que una persona tramita su licencia de postnatal ¿Usted se refiere y sugiere sobre el traspaso de días al padre?
5. En año 2019 de acuerdo con los datos de la Superintendencia de Seguridad Social en Chile se realizaron 241 traspasos de días al padre del Postnatal Parental lo que corresponde a un 0,25% del total de Postnatal ¿Por qué cree usted que se dan estas cifras tan bajas de transferencia de días al padre?
6. En lo que respecta al pago del subsidio ¿Se presentan problemas en el pago de las licencias por postnatal? Si es así, ¿Cuáles serían las causas?
7. En cuanto a su experiencia laboral ¿Están informadas mujeres y hombres en su totalidad respecto de los beneficios que contempla la Ley de Postnatal Parental?
8. Según su opinión y experiencia ¿Cómo evaluaría usted la actual Ley de Postnatal Parental? ¿Considera que está acorde a la realidad de las familias chilenas?
9. ¿Cree que esta Ley cumple el efecto que se pretende? Es decir, promover una coparentalidad activa de ambos padres.
10. Para finalizar ¿Qué cambios sugiere se podrían realizar a esta Ley?

4) Consentimiento informado:

Acepto participar voluntariamente en el presente trabajo de investigación titulado “Roles de Género y Maternidad en Chile: un análisis de la Ley Postnatal Parental N°20.545, conducido por las alumnas de la carrera de Sociología, Universidad de Valparaíso Camila Álvarez y Belén Contreras.

La entrevista será realizada mediante la modalidad online (Google Meet).

Entiendo y acepto que la entrevista será grabada, y que una vez transcrito el audio y/o video estos serán borrados.

Reconozco que la información que yo provea en el transcurso de la entrevista es confidencial y no se usará para otros estudios y/o investigaciones fuera de mi consentimiento. Además, he sido informada/o de que puedo hacer preguntas sobre el trabajo de investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando éste haya concluido contactándome con cualquiera de las alumnas a cargo de este estudio universitario.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Entrevista N°1: Beneficiaria de Postnatal

Lectura en voz alta del consentimiento informado de la entrevista. Ahora la idea es que puedas hacer una presentación general de tu persona, me refiero a: qué edad tienes, cuántos hijos tienes, en qué ocupación laboral, si es que estas trabajando, te encuentras o estudiando, si trabajas en el sector público o privado, si tienes contrato de trabajo, qué tipo de contrato, como toda una presentación general tuya. Si tienes también sistema de previsión de salud, sobre todo sistema de salud cuando tomaste tu postnatal.

Bueno, me llamo XXXX, tengo 25 años, estoy casada, vivo con mi marido, tengo dos hijos, la XXXX tiene 5 años, y XXXX cumple este domingo 8 meses. Trabajo para el Jumbo que es un sector privado, es el sector privado, es una empresa privada, tengo contrato indefinido hace casi 6 años aproximadamente, mis dos hijos los tuve en el mismo trabajo, y mi previsión de salud es Fonasa, Fonasa B, justo antes de tener a... o sea con mis dos hijos tuve Fonasa B, pero cuando estaba embarazada de XXXX como a veces las cotizaciones varían estuve en Fonasa C, fue justo una semana antes del parto, así que ahí tuve que hacer como el trámite para que me cambiaran porque o si no cambia todo el sistema, o sea te cobran todas las otras cosas. Emma.... no sé ¿quieres que te diga algo más de ellos, o de mi previsión o de esas cosas?

- **No, no, si es para tener una idea general de lo que es... como tú te manejas. Entonces te voy a hacer la primera pregunta que dice: ¿quién es principalmente el o la que mayoritariamente se hace responsable del cuidado de tus hijos, de tu hijo y de tu hija? por ejemplo, en el apoyo de las tareas escolares, de mudar, de ordenar la ropa, de bañarlos, de ir al médico.**

¿En la actualidad?

- **En la actualidad y en el... como en la cotidianeidad de tu vida.**

Ya, mira en general, siempre es juntos, porque mi marido y yo tenemos trabajos siempre de medio tiempo, o sea de compatibilizar el tema de la universidad, de la crianza, de nuestra relación, pero ahora último es más él porque yo estoy más enferma, de hecho me están haciendo estudios para ver si tengo una enfermedad reumatológica, y entonces eso hace que tenga muchos dolores y cosas, entonces cargar al bebé por ejemplo, o bañar a los niños, o no se... en las mañanas por ejemplo, para mí es como complicado ya levantarme así como de la nada, tiene que pasar un tiempo donde este como en reposo, que pueda calmarme para poder recién levantarme, si no ando muy mareada, a veces me he desmayado y ese tipo de cosas. Así que, en la actualidad es más mi marido, porque él hace la mayoría de las cosas, yo dependiendo del día es como amanezca es como cuanto desempeño tengo. Y en las tareas por lo general soy yo, pero el acompañamiento de clases es más el XXXX, él está más con la XXXX en sus clases, yo le ayudo en las tareas.

- **Perfecto, ¿y esta conducta de cuidado que tu describes... se repitió, por ejemplo, o es una conducta que tu viste o viviste por ejemplo en la casa de tus padres o en la casa de tu marido?**

Eeeh, no, no porque en mi caso mi mamá es separada de mi papá, y mi papá venía así como casi nunca a verme, mandaba plata a veces, entonces la relación con él nunca fue como de papá presente, mi mamá vivía con mi abuelita... y vivía con mi abuelita porque mi abuelita necesitaba ser cuidada, entonces en general siempre fuimos tres mujeres en la casa, yo era la más chica, mi mamá se encargaba como de todo, porque tenía un negocio en la casa, generaba los ingresos, más la pensión de mi abuelita y además ella se dedicaba como al cuidado mío y de la abuelita, entonces en general nunca hubo un rol como masculino haciéndose cargo como de nosotros o que se compartieran las labores, siempre fue ella. Y en el caso de mi marido el... pucha no vivía con la mamá, vivía con el papá y la madrastra, que es la mamá de sus hermanos y siempre era como entre sus hermanas y la madrastra como que se hacían cargo de, nunca fue como que... como que el papá fuera muy atento a esas cosas, como que el generaba el dinero el papá de XXXX, entonces tampoco es como que esto sea una tendencia que veníamos teniendo de antes.

- **O sea, esto es como algo que se dio en ustedes como pareja ahora...**
Sí.

- **Entonces, por ejemplo ¿ustedes han conversado de este tema entonces? ya que, por ejemplo, en tu caso no se dio la relación que tú tienes con XXXX o el XXXX tampoco se da en la relación que tuvo... ¿ustedes como matrimonio se lo han planteado, lo han conversado, le ha gustado, por ejemplo, a lo mejor cambiar algo en relación con los cuidados?**

O sea yo creo que igual va como de las cosas que vivimos y no queremos repetir y las cosas que nos gustan es la forma como que hacen la gestión de nuestras familias, porque por ejemplo en mi caso yo siempre tuve a mi mamá presente, o sea no hubo como carencias como de afectos pero aun así necesitaba como la presencia de mi papá, como un papá presente o una imagen masculina como presente como que siempre la quise, entonces para mí que XXXX pueda estar presente en la mayor... la mayor parte del tiempo en la casa o en las cosas familiares o en las cosas del doctor de los niños... para eso es súper bueno porque no se repite y también como que de alguna forma como que se sacia un poco la carencia de lo que uno quería y no tubo, que es como la imagen masculina o el rol masculino en la casa... más que masculino es la compañía, si somos compañeros por favor seamos compañeros en todo. Y en el caso de él, de poder disfrutar a sus hijos lo que más pueda porque él es muy guagualón, como que quiere mucho a los niños, quiere mucho estar con ellos, entonces si podemos tener trabajo y estilos de vida donde estemos súper presentes... pucha es lo ideal, además que igual él está terminando la universidad entonces sabemos que al terminar y empezar un trabajo como formal, si o si vamos a tener que dedicar como mucho tiempo a eso, o sea ya no vamos a tener esas facilidades entonces aprovechar mientras que terminamos la universidad de poder estar mayor tiempo juntos, hacer cosas juntos, involucrarnos en la vida del otro es como súper importante.

- **Bueno, y siguiendo esta línea del tema de los cuidados ¿tu consideras que en la labor de madre y padre es equitativa en cuanto a la crianza de tus hijos?**

O sea, en nuestro caso... eehh sí, es relativamente equitativa porque creo que por lo menos mi experiencia siento que es como un factor biológico, como la mente de la mujer o la capacidad de pensar de la mujer es como diferente a la del hombre, a veces la mujer esta penando en dos o tres cosas a la vez y el hombre se concentra en una, creo que compruebo esa teoría, entonces obviamente hacemos la misma cantidad de labores, si uno no puede el otro las hace, y al día siguiente es al revés, pero como que yo en lo personal a veces estoy pensando en cosas como que... en cosas más allá, como pucha hay que pensar cómo llegar a fin de mes, hay que pensar que esto falta de la despensa, hay que pensar en la ropa de los niños, hay que pensar en que... cachai, y XXXX más ejecuta el todo, por ejemplo, él está viendo el día a día, hay que mantener limpio, hay que bañar a los niños, hay que alimentarlos, yo pienso en sus citaciones médicas, pienso en las evaluaciones que le van hacer a la XXXX en el colegio, como que ahí nos complementamos, entonces claro es equitativo porque no es igual, es equitativo en ese aspecto...sí.

- **Y siguiendo en las temáticas de las responsabilidades del núcleo de la familia... me refiero en el hogar ¿Quién se encarga por ejemplo de realizar las labores domésticas? por ejemplo, lavar, cocinar, planchar, limpiar la casa, hacer el aseo profundo, ¿Y si esto con la llegada de tus hijos cambio la dinámica o no?**

Sí, lo que pasa es que cuando nació la XXXX nosotros estábamos recién casados, y vivíamos con mi mama entonces no desempeñábamos todas las labores de la casa porque mi mama también hacia cosas de la casa, además vivíamos en una habitación de la casa entonces era como más reducido, y además XXXX trabajaba hartito, entonces en general yo me dedicaba como a pensar en las cosas de la casa y él cuando llegaba hacía las cosas que faltaban hacer, en cambio con XXXX y teniendo dos niños tenemos una casa solos entonces los dos nos dedicamos a la mayoría de las labores, por ejemplo a XXXX le gusta mucho cocinar entonces cuando él está en la casa casi siempre cocina él porque le gusta cocinar... emm a mí por ejemplo, me gusta cocinar pero no me gusta lavar tanto la loza, pero si hay que hacerlo, ya hagámoslo, cachai, el aseo profundo lo hago yo pero XXXX siempre lo mantiene limpio, todo lo de encimita, que no esté desordenado, que se haya barrido, yo soy la que aspiro, soy la que saca las cosas cuando están como muy ocultas, yo lavo la ropa, bueno yo la echo a la lavadora, pero en general compartimos mucho las labores y eso se debe a que, por ejemplo justo ahora XXXX no está trabajando, este mes no está trabajando entonces está mucho más tiempo en la casa y los meses anteriores que estuvo trabajando, pucha él trabajaba todo el día pero llegaba, y llegaba a ayudarme como a... faltó algo que hacer, lavar la loza, ordenar, bañar a los niños lo hacia él, entonces en general como que compartíamos mucho las labores domésticas, como que es bien equitativo.

- **sea, entonces como que no es que esto haya... ustedes tuvieron un cambio, porque se cambiaron de casa, pero no porque... no porque tu hicieras todo al**

100% de las labores y de repente se metió tu marido... como que la dinámica se dio más equitativa porque se cambiaron de casa y la ayuda de tu mamá ya no estaba.

Claro, igual tiene que ver con un tema de conducta, por ejemplo, como te decía, cuando vivimos con mi mamá, mi mamá hacia quehaceres de la casa entonces eran menos las cosas que había que hacer pero XXXX siempre hacia lo que correspondía, por ejemplo, ayudaba en los quehaceres... yo creo que ahí se daba el tema biológico que te decía que a veces uno no es consciente de como de que hay que hacer cosas pero si alguien te las dice tú las haces, cachai, eso pasa... esa es como la única gran diferencia, que es como que a veces yo digo pucha hay que hacer esto, y yo no puedo hacerlo por malestares físicos, o porque es pesado o no me alcanzó el tiempo, y le delego esa responsabilidad, cachai, pero a veces él hace cosas que hay que hacerlas... no es como que nos ayudamos sino que es todo un complemento, o sea mi marido no me ayuda en la casa, si no que mi marido hace lo mismo que me corresponde hacer a mí en la casa, ese es nuestro tipo de relación porque el en su conducta como que él está dispuesto a eso, como que él sabe que tiene que hacerlo, como que no es algo como que yo... no hay un tema machista por lo menos en ese aspecto, que es como que la mujer tiene que hacer todo y el provee... no como siempre es muy equitativo todo.

- **Tengo una pregunta que me surge ahora, ¿Por qué tú crees que la conducta de tu marido es así, súper equitativa en cuanto a las labores, cuidado de los niños, siendo que a lo mejor en su crianza personal no fue así?**

Yo creo que es porque... no sé cómo era antes, porque yo a XXXX lo conocí cuando él tenía 25 años y ya llevaba como 5 años viviendo solo, o viviendo como en diferentes lugares como compartiendo viviendo con alguien, entonces yo creo que esa experiencia de haber vivido solo y como tú tienes que valerte por ti mismo es una cosa, y el otro tema son las cosas que no quieres replicar... cómo no sé, ver que ese sistema no te funcionó, ver que ese sistema no era... no fue positivo para la crianza para nadie, porque que recaiga toda la responsabilidad de criar y de todo a una sola persona hace que todo quede como en deficiencia, por ejemplo cuando nació XXXX justo se le presento una oportunidad de trabajo a XXXX, y trabajar de lunes a sábado, y se supone que iba a salir muy temprano y al final salía tarde, onda entraba muy temprano en la mañana y llegaba tarde tipo la hora de la once y eso yo inmediatamente me daba la Olguita Marina y todas las cosas locas y desesperación porque sentía que me la podía pero no tanto porque al final como te digo, yo siempre he sufrido de malestares pero después de los embarazos se agudizan y ahora último tiempo se han agudizado mucho entonces por eso estoy como en evaluación, pero ya tienen una teoría más o menos que puede ser fibromialgia, entonces en general sufro muchos dolores, más que el estado de ánimo son los dolores los que me afectan a mí, como que de verdad es muy terrible, entonces yo ahí como que altiro le dije como que de verdad yo tenía toda mi intensidad pero sentir que no me la podía, o sea podía hacerlo pero al final terminaba súper cansada, súper desgastada aparte no teníamos relación familiar... y justo estaba recién nacido el bebé, entonces pucha altiro fue como algo que pusimos en la mesa, obviamente en que uno se molesta y ese tipo de cosas, pero yo igual en ese aspecto

soy como sin filtro, como que altiro expreso esto nos está haciendo bien o esto nos está haciendo mal, yo pienso que esto aquí, y ese dialogo hace que lleguemos a llevar todas las cosas a balanza y poder equilibrar las cosas, pero yo creo que tiene que ver que no queremos replicar las cosas malas que nos pasaron y aparte la experiencia, por ejemplo, yo nunca viví sola, XXXX vivió un tiempo solo entonces él sabe que hay que cocinar, él sabe que hay que limpiar o sino nadie lo va hacer, yo creo que por eso él tiene esa conducta.

- **Bueno eso es lo que quería profundizar porque igual es interesante el... como la conducta o dinámica que tú me describes que tienen como dentro del matrimonio y de los hijos y de la crianza, entonces te iba a preguntar de acuerdo con la realidad laboral y personal de ustedes ¿Cómo te gustaría criar o hacerse responsable con la crianza de tus hijos?**

¿Yo personal o de acuerdo con nuestra familia?

- **No, a ti te pregunto, así como a ti te gustaría criar y hacerte responsable de la crianza de tus hijos, ¿Cómo te gustaría que esto siguiera de aquí para adelante hasta que ellos se hagan adultos?**

O sea, mira de echo lo hemos conversado con XXXX porque también somos muy regalones, como que pucha estamos en la casa regaloneemos, comimos rico, veamos algo divertido, pero eso también va como que disminuye el tema de la actividad física, y que sabemos que eso también afecta mucho a como los niños van creciendo, como se van formando, entonces lo hemos conversado y en lo personal mi idea es como, por ejemplo ahora que estoy estudiando y todavía no vuelvo al trabajo, pucha mi idea es poder extender todas las licencias posibles para poder estar el mayor tiempo con los niños pero la idea en general es como pucha ojala salir de las carreras y ejercer lo que estamos haciendo y en medida que vamos teniendo tiempo hacer otras cosas, cosa que el tiempo para los niños sea sagrado y como nunca desvincularnos de ellos, por ejemplo estar siempre involucrado con... cómo van creciendo por ejemplo, la XXXX ya tiene 5 años y va en pre kínder y ponte tu yo ya perderme sus clases, porque uno está por zoom, ya perderme sus clases ya es un tema porque yo no sé qué le pasaron o como lo aprendido, ya para mi va generando como un rompimiento, pero ahí está el XXXX siempre estamos uno de los dos pero para mí desvincularme de eso igual es un tema profundo porque como que hace cuestionarte tu labor de mamá, estas en la misma casa como no estas presente en sus clases, pero también hay un tema de bienestar como si yo estoy bien va estar... voy a entregar bienestar a mis hijos entonces la idea de nuestras palabras es que... al XXXX le gusta lo que él estudia, a mí me gusta lo que yo estudio entonces la idea es poder ejercer algo que nos guste y complementarlo siempre con estas responsabilidades con los hijos y en base a eso saldar todo lo otro, por ejemplo, mi idea es poder especializarme en no sé... derechos humanos, me gustan mucho los derechos humanos, me gustaría ser política de N de cosas pero pienso... pucha tengo a mi hijo en la casa y son mi primera prioridad, son mi prioridad entonces siempre digo que tengo que estar pensando como compatibilizar el tiempo con ellos estando atenta a sus necesidades disfrutándolos también y a partir de eso ir zanjando

las otras cosas, lamentablemente el tema del trabajo es un tema súper demandante porque necesitas las lucas, las pegas son de todo los días por lo general, te llevas pega a la casa, sobre todo nosotros que es algo como de creación todo el rato porque estás pensando no estas así como calculando te vas a la casa y te olvidas, entonces eso es bueno y malo porque es flexible a veces y a veces no lo es, entonces como que todo el rato voy a ir pensando... ya voy a trabajar, voy hacer esto quiero también dedicarle la misma cantidad de tiempo a mis hijos, yo creo que eso es como mi... como quiero hacerme responsable de ellos, como siempre pensando en pos de ellos, o sea para que voy a ganar mucho dinero y desgastarme totalmente si me pierdo el criarlos y el compartir con ellos, mi idea siempre es como ir equilibrando ese tipo de cosas.

- **Ahora, pasando a temas netamente de la maternidad, según tu experiencia y tu proceso maternal... me gustaría preguntarte ¿cómo viviste esto? por ejemplo, respecto a la compañía, a la compañía de tu familia o de tu pareja, ¿o de tu marido en este caso? y como... si este tema de la maternidad antes de ser madre... porque uno como mujer a lo mejor se hace como una idea de la maternidad y que ¿con la llegada de tus bebés esta idea de la maternidad cambio?**

Emm, si o sea igual ahora después de 5 años de casada y después de casi 6 años pensando en hijos porque uno tiene 9 meses antes de que nazca tu bebé tienes a tu hijo en la guata, claro ahora pienso y digo pucha dentro de todo estoy donde quiero porque soy independiente de cierta manera o sea no estoy en la casa de mis papa allegada o con mis hijos, igual eso es un tema que siento que uno a veces está bien y se da la responsabilidad y a veces la dinámica familiar sirve para eso, pero para mí en lo personal yo no quiero darle el cacho a mi mamá, si mi mamá siempre estuvo esclavizada a mi... o sea no a mí a mi abuelita, tenerme a mí sin el apoyo de mi papá entonces digo, pucha estar de allegada en la casa de ella es como que lata, es como un peso, entonces dentro de todo lo veo y digo pucha la maternidad en cierta manera es como lo imaginaba de... como que lo veo bien, pero en mi proceso de embarazo y de todo, por ejemplo cuando nació la XXXX yo nunca me entendí pero creo que tuve depresión post parto, porque como que por ejemplo, pasaba mucho tiempo con mi hija pero no sé, tú ves que siempre está la comparación como que no sé, hay mujeres, mamas o papas que a sus hijos bebitos así como que los arreglan mucho, ropa muy bonita, peinados muy bonitos, y por ejemplo, yo a mi hija era muy relajada en ese aspecto era así como... que anduviera lo más cómoda posible y me hacía sentir bien eso pero cuando lo veía en comparación sentía que no era suficientemente buena, como que decía... pucha anda toda así como desordenada porque la mamá la viste desordenada, porque la mamá quizás no se ocupa tanto, como que siempre esta ese tema comparativo que me hacía como sentir que estaba como deficiente en mi maternidad, como que no era suficientemente buena, y eso me trajo problemas en la pareja, después nos separamos un tiempo con XXXX, yo andaba súper estresada, el tema como que tu sentías que todo era un caos como que no cumplías con nada, como que no cumplías con tu rol de mamá, no cumplía con el rol de ser buena estudiante o de cumplir... como que siempre con mi primer embarazo me paso mucho eso sentía como que era muy carente, y

con el segundo embarazo fue mucho más fácil y creo que fue por el mismo echo que estaba la XXXX y pensar que tenía que pensar en mi hija y con que estuviera embarazada igual mi hija tenía que comer y tenía que pasarla bien y tenía que regalonear también me impulso a disfrutar la maternidad y a seguir mi vida normal dentro de lo que podía, porque como yo sufro... me he desmayado, me subía y me bajaba la presión toda esas cosas hacían que... que no fuera tan normal hay mujeres que viven su vida súper normal y solo les crece la guata, pero onda si es como imaginaba la maternidad, como que igual es algo que cambia tu vida totalmente, como que hay un ser que te hace rabiarse que todo, pero que también te inspira mucha ternura, mucho de todo. En ese tema de intensidad y de responsabilidad si es como lo imaginaba pero hay cosas que uno no puede manejar y es como que el tema con mi primera hija que era tan deseada y eran tan bonito todo de diera depresión post parto, y eso no fue manejable, me sumí en algo porque la sociedad de alguna forma ponte tú, mi mamá es súper presente conmigo, con mi marido, con nosotros, está siempre acompañándonos nos viene a visitar, nosotros la vamos a visitar a ella, comemos juntos pero como que no es así como amorosa como esas abuelitas, como muy amorosas que están así todo el rato así como necesitas algo, quieres algo... no, no es así, si yo se lo pido ella me lo va a dar, entonces como no existe eso, también limita como que uno confíe y delegue cosas, cachai, entonces... se me fue la onda con lo que te iba a decir.... aaah está el tema como comparativo que al final uno igual necesita redes de apoyo, post embarazo como de tus amigas, como de tu familia, y yo no soy tan sociable en ese aspecto, o sea yo soy muy sociable pero yo de contar así mi privacidad así como... oye sabes que estoy súper mal necesito que alguien me vea a los niños... eeh no eso no pasa, yo no hago eso, mis mejores amigas de toda la vida pucha no las veo hace cualquier tiempo y van a conocer a mi hija así súper grande, entonces como esas red de apoyo también como que fueron como que hicieron falta y eso también hace que uno como que tu perspectiva de la maternidad igual como que se modifiquen pero en general es lo que pensaba, sabía que era algo complicado, sabía que era algo también bonito lleno de intensidad, el mismo tema de lo que le pase a mi cuerpo hace que yo también aunque sea como lo pensaba no cumple lo que yo pensaba que se iba a cumplir, cachai, pero eso, se ha modificado más porque tú crees que nada te va afectar porque eres tú, tu hijo y familia pero al final igual te afecta lo que digan los otros como la comparación... De hecho con la XXXX porque tengo una condición en la sangre que es el virus que tengo no puedo amamantar entonces daba leche de formula y eso hace que los bebés suban mucho de peso y además mi contextura y la de mi marido genéticamente somos todos así como maceteados grandotes, entonces yo siempre me he atendido en el consultorio y paralelamente en el pediatra, y en el consultorio con la XXXX me decían que ella estaba súper obesa, después que la XXXX era floja, porque mis hijos son flojos como que no son de gatear altiro ni nada, entonces como que tenía retraso como que estaban súper mal y mi instinto de mamá me decía que no, que no era así, después al final la XXXX es súper inteligente, es súper activa, una mente como que piensa mucho para ser tan chica, pero todos esos cuestionamientos te hacen cuestiona y modificar tu maternidad, que lo estás haciendo súper mal, no es lo que yo quería, no estoy dando en el gusto, si los especialistas me dicen que están mal es porque está mal, y todas esas cosas fueron como lo complicado y como que te hacen modificar lo que tu piensas de maternidad, en mi caso por lo menos.

- **Ahora respecto al acompañamiento de la pareja ¿cómo fue ese proceso? ¿cómo te sentiste, te sentiste... te sentiste a gusto o no te gusto? en el sentido de que si te sentiste acompañada o no.**

Por ejemplo, en este segundo embarazo sí totalmente, aparte que el factor pandemia a nosotros nos ayudó porque a mí me dieron... mira fue súper loco porque empezó el tema de la pandemia y como los empaques quedaron sin pega XXXX ya no iba al trabajo, entonces a veces me venía súper tarde sola y como que ya... no sé el tema del toque de queda, de andar con mascarilla, todas esas cosas como que ya me estaban volviendo súper ansiosa y yo decía... y cache que las mujeres embarazadas se estaban yendo como con permiso y yo dije ojala quedara embarazada así como en esta época para así irme con permiso, fue una cuestión súper absurda, y quede embarazada, pero la ansiedad me estaba afectando mucho, entonces el factor pandemia ayudo mucho para pasar el embarazo lo más calmada posible poder avanzar en la universidad que eso igual me da calma mental y pucha XXXX estaba conmigo todo los días entonces “pikeo” un tiempo pero eso igual era trabajo de medio tiempo, entonces en general pasaba la mayor parte del tiempo conmigo ayudándome en los quehaceres, a que yo descansara, cachai, mi segundo embarazo fue mucho más acompañado y mucho mejor en ese sentido y con la XXXX ya estaba pasando como todo ese tema de depresión porque... bueno hasta el matrimonio todo iba bien porque aunque yo me sentía mal como que me daba el ánimo para hacer los preparativos de las cosas, para cuidarme en el embarazo, aparte había bajado de peso y eso igual fu un plus porque yo siempre estoy como en sobre peso entonces como que tenía el peso adecuado, me alimentaba bien, pero después vino como un cansancio y un desgaste que andaba súper irritada, entonces XXXX estaba conmigo y yo me enojaba, me enojaba, me ponía enojona, por ejemplo, pasábamos por una calle y si nos devolvíamos por ahí mismo me volvía loca, decía pero porque vamos a pasar por aquí mismo, me desesperaban esas cosas tontas, entonces eso hacía que estuviera en constante conflicto con él, y no disfrutaba su compañía ni toda su disposición como a darme lo que yo quería, cachai, entonces, eso fue diferente pero fue una experiencia porque yo estaba mentalmente diferente, siempre en general he sido acompañada de los dos embarazos por mi pareja.

- **Perfecto, quiero preguntarte ahora respecto al funcionamiento de tu licencia maternal ¿cómo funciona esta licencia? por ejemplo, con la relación del empleador o empleadora el pago de las licencias médicas o el trato que recibiste en general en todo el proceso, quiero que me cuentes como fue ese tema de las licencias.**

En mi caso con las dos licencias fue bien porque recursos humanos del Jumbo por lo menos como que está bien estructurado, como que nunca te ponen... por lo menos XXXX que es el encargado nunca te pone mala cara, como que siempre está dispuesto a resolver tus dudas, es súper amable, es súper amoroso, como que te conociera, en ese aspecto hacer llegar mi licencia o que se me respeten los días no hubo ningún problema, lo que hay problemas son como las cosas internas que no tiene que ver con la ley del postnatal, tiene que ver con los beneficios que la empresa te entrega y que no te cuentan y que si tu no los

reclamas no te los dan, que son como bonificaciones por el nacimiento de tu hijo o cosas por el estilo, pero en si la licencia ningún problema, me la respetaban en la cantidad de días, te avisan que si tu no das aviso se extiende la licencia solo para ti, o sea que tú puedes dar aviso en mitad de la licencia para que tu trabajes medio tiempo si quieres, y recibes la mitad de remuneración y la mitad de licencia o se extiende total como es al principio, en ese aspecto súper bien, los canales de información como súper expeditos, yo por lo menos no he tenido ningún problema con las licencias, y eso también tiene que ver con que te paguen las cotizaciones al día. Por ejemplo, a mí con la XXXX me paso que yo no pedí licencia y falte un par de días, y hay un mes que no tenía cotizaciones y eso hacía que me bajara mucho mi licencia, pero XXXX me había advertido que eso podía pasar y que cosa hacíamos me dijo, haz faltado mucho al trabajo ¿qué hacemos? te puedo convalidar con tus vacaciones me ofreció, como ocupar tu vacaciones, pero igual quedaban unos días donde esos días hacían como que no me pagaran las cotizaciones algo así, pero el me dio aviso, me dio aviso como cuando ya había pasado, no es como que se hicieron los locos y después yo me entere después, nunca tuve problemas con eso.

- **Y en el momento, por ejemplo, de retomar tus labores en el trabajo ¿cómo fue ese nuevo proceso post.... termino de licencia me refiero? ¿cómo fue retomar el trabajo y como cambio eso el núcleo familiar?**

Mmm, es que ahora con XXXX yo aun no vuelvo al trabajo porque me acogí a la extensión, o sea al postnatal de emergencia que ahora este mes se me acaba y ahora quiero acogerme a la suspensión del trabajo universal que es para que me suspendan durante el tiempo que necesite que es hasta como tres meses parece o dependiendo del estado de catástrofe y... bueno pero en fin el tema es que aún no me incorporo pero con la XXXX me incorpore igual fue un tema porque cuando volví pucha yo quedé embarazada llevaba un año trabajando y quede embarazada al año, entonces como igual te tiran tallas compañeras como que estas recién y ya quedaste embarazada y no sé qué... eso igual es incómodo, y respecto a la... y aparte que se te olvidan un poco las cosas del trabajo y todo de nuevo, pero todo bien respecto al ambiente laboral y en lo de la casa pucha lo que modifico es que mi hija tiene pasar más tiempo con mi mama y aparte que tienes mayores obligaciones como dejarle su comida lista, preocuparte de otras cosas que antes tu ibas al trabajo y no te preocupabas de nada más que de tus cosas tuyas, pero no fue bueno porque aparte la XXXX le servía para socializar más, yo me he desligado un poquito más, a veces después del trabajo salía a dar una vuelta con mi marido y nos daba más tiempo como de pareja... no fue bueno, porque mi trabajo es de medio tiempo y yo valoro mucho que sea de medio tiempo y sea remunerado de buena manera.

- **O sea, en el fondo ¿tu tenías ganas de reincorporarte al trabajo una vez que terminarás tus licencias, tanto la primera como la de ahora?**

La otra no me acuerdo, la otra como que tenía asumido que tenía que volver y lo bueno que al volver... pucha te dan una hora menos de trabajo por turno, tienes como "protegido" tu contrato hasta que cumpla dos años él bebé que eso igual es un plus, y te daban una bonificación de sala cuna que también es bueno, entonces no me acuerdo si la primera vez

como que tenía problemas en volver, como que tenía asumido que tenía volver, pero ahora me complica mucho volver, una porque llevo mucho tiempo sin trabajar porque quede embarazada, me entere en abril del año pasado y desde que comenzó mayo que yo no trabajo, o sea llevo un año cuatro meses más o menos sin trabajar, entonces tengo dos hijos ahora en la casa... XXXX igual tiene ahora como una alergia como dermatitis, entonces igual es como delicadito, hemos como afianzado tanto el vínculo familiar que como que volver igual como que me da una lata horrible, entonces quiero hacer lo posible por extender lo que más se pueda, aparte que estando en la casa con clases online puedo avanzar mucho más porque no pierdo tiempo yendo a la U... entonces como que está todo bien para... como que no quisiera volver al trabajo, pero pucha si hay que volver porque si no me aceptan como el tema de la suspensión del trabajo... volver nomas, porque al final igual es una pega que no quiero... no estoy en un momento económico como para rechazar la pega, cachai... pero mi idea es no volver, solo si fuera un tema económico.

- **Y dentro de los objetivos principales del proyecto de ley del postnatal parental era garantizar mejores cuidados para los niños y niñas o para los bebés, y de acuerdo a tu experiencia te quería preguntar si consideras que esta ley garantiza mejores cuidados... como dice la ley, mejores cuidados para los niños o niñas? me refiero por ejemplo, la ley del postnatal parental su principal anuncio es que exista una participación equitativa en relación al hombre, no como antes que era la mujer que se asumía... se asumía que era la mujer la que hacía todo, entonces ahora por ley es el hombre el que se le dan días de licencia, entonces en relación a eso ¿si tu consideras que esta ley garantiza o no los mejores cuidados para los niños?**

O sea, a nada es algo, pero es deficiente o sea que una mama tenga la oportunidad de estar cinco meses y medio, porque no son seis meses son cinco meses y medio que pueda estar con su hijo es súper bueno, pero eso no garantiza que es como... o sea o lo opta el hombre o lo opta la mujer, pero no hay oportunidad de que ellos dos estén juntos en la crianza, creo que le dan 5 días al hombre ¿o no? cuando nace el bebé... le dan como 5 días y en esos 5 días no haces nada porque el bebé nace, por ejemplo yo tuve el parto el lunes y el día jueves me dieron de alta, si el XXXX hubiera estado con contrato tiene esa semanas nomas de... o sea hubiera estado, hubiera alcanzado a estar con nosotros 3 días porque con pandemia no puedes conocer al bebé ni nada solo cuando nace, y no hay visita hasta que ya te dan de alta, entonces en ese aspecto es súper deficiente porque claro te ayuda... a nada obviamente te ayuda, pero pucha no garantiza que haya una mejor crianza o una crianza como equitativa igual se está delegando toda la responsabilidad a uno de los dos... quizás si fuera no se... un mes la oportunidad que estuvieran los dos juntos, yo sé que igual hay otros temas como que no sé, la gente igual se aprovecha y se va de vacaciones o no sé qué, o recibe sueldos sin hacer nada no sé... ahí hay muchas excepciones, pero ya se había hablado como de extender el postnatal porque igual era muy poco, al final a los 6 meses los niños... mira a los 6 meses los niños recién están comiendo y la licencia dura hasta los 5 meses y medio, o sea esa etapa que es una etapa nueva para el bebé estas como ligada al trabajo si o si, entonces las mujeres por lo general están como sometidas a pedir

licencia como de otras cosas, como de salud mental o a ocupar sus vacaciones, igual es poco yo sé que igual al empleador es súper poco conveniente tener mujeres embarazadas porque tienen que pagar las cotizaciones y las cosas durante mucho tiempo sin que haya una mano de obra, pero si hablamos de querer el bienestar para los niños al final siento que igual es poco porque estoy perdiéndote una etapa que igual es súper importante, piensa que a los 6 meses los niños son bebés todavía o sea no caminan, no tienen dientes la mayoría, son totalmente dependientes como recién nacidos, obviamente es más grandecito y toda esas cosas pero es un bebé y tener que llevarlo a una sala cuna a esa edad o buscar que alguien lo cuide, y tú además tener que pagarle a esa persona... mejor podría extenderse el postnatal y quizás dar la oportunidad a que fuera un poco más tiempo el... que fue un poco más de tiempo para que papa y mama estén con el niño, en ese aspecto creo que es deficiente, pero a nada se valora lo que hay, pero es deficiente porque si se quiere garantizar algo garanticémoslo bien y eso no garantiza si al final igual la responsabilidad recae en todo sobre la mama, si el papa opta o quieren hacerlo compartido disminuye el tiempo, entonces siempre se va a estar priorizando igual como no olvidar el tema económico y ahí yo creo que se quita la prioridad que es como el bienestar del niño.

- **Bueno, y en relación con lo que estábamos hablando, que era lo que tú me explicabas sobre la licencia de los padres con el permiso de 5 días hábiles que tiene de hecho el padre, al momento del parto en tu caso ¿lo complementaron con otro beneficio?**

XXXX no tenía contrato estaba trabajando de honorario me acuerdo, así que estaba pikeando en el Jumbo, así que como lo conocían le dijeron tomate el tiempo que tú quieras y vuelves cuando quieras, pero no se te paga nada obviamente, entonces al ser honorario no hay ningún beneficio para el papa.

- **Y ahora la actual legislación contempla que al momento del parto (lo que estábamos hablando antes) el padre del recién nacido tiene derecho a un permiso de 5 días hábiles pagados, en tu caso el padre de tus hijos ¿uso este permiso?**

no porque no tenía contrato...

- **aaah claro... pero independiente de que tuviera contrato o no, el por las de él me refiero ¿se tomó días?**

Sí, sí, es que de hecho se iba a tomar días, que se tomó como dos semanas que no fue al trabajo y después la idea era como pikear... no sé, o solo en las mañanas de algunos días de la semana, estar como acotado para poder estar el mayor tiempo posible con nosotros, pero justo tuvimos un cambio de planes apareció otra pega y cambio todo, pero sí, personalmente toda su intención era dedicar la mayor parte del tiempo a estar con nosotros.

- **Entiendo, y el permiso del postnatal también dice que contempla que la madre pueda transferir días al padre y ella retomar sus responsabilidades**

laborales en la jornada parcial o total... bueno es que esto es un poco lo que me hablas hace un momento.

Es que al no tener contrato no teníamos esa opción y yo igual pensé en la opción de volver antes pero no me convenía porque al final estamos en modo pandemia, bebitos chiquititos, XXXX justo estaba trabajando como en una pega de hartó tiempo entonces no me convenía volver antes para ganar lo mismo, o sea porque igual no era mucho más lo que iba a ganar porque te dan como mitad y mitad, mitad de licencia y... o sea las horas como que trabajas y las otras horas como de licencia, pero claro cómo no tenía contrato no podía optar a ningún beneficio de como de compartir las cosas.

- **Entrando ya en la fase final, según tu experiencia personal... así como en resumen ¿tú crees que se da una corresponsabilidad en la crianza de tus hijos? se entiende como corresponsabilidad, como lo que señala la ley en que ambos padres vivan juntos o separados participan de forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos.**

O sea, yo creo que en mi caso personal si se da porque siempre todo es como equitativo pero no es porque la ley me ayude que eso se dé así, o sea la ley me protege en el sentido de que soy mama, protege mi trabajo y me da un tiempo que igual es bueno que son sus primeros 5 meses y medio de poder estar 100% al cuidado de tu bebé, pero si mi marido trabajara es como si lo compartimos se va a reducir el tiempo que le dedicamos al bebé... como que ahí ya es lo uno o es lo otro, no es como que... porque podría decirse... no se podría decirse que la ley permite que compartas el permiso, o sea que los dos tengan la misma cantidad de tiempo sin trabajo pero reciban mitad y mitad, podría ser una opción, pero al final si tú decides compartir con tu marido como el tiempo se reduce creo el tiempo que tienes de permiso, o se lo das a él y tu vuelves al trabajo, entonces al final como que no se da esa corresponsabilidad o es como que se carga la mano del uno o del otro, o si los dos quieren hacerlo perfecto, pero le reducimos el beneficio que al final eso es en desmedro del bebé, entonces en mi caso personal por el hecho de que mi marido tenga un trabajo donde no tiene contrato, y que además él pueda decidir cuándo ir y cuando no ayuda a que tengamos esta corresponsabilidad, pero no es porque la ley quizás lo favorezca.

- **Es por una situación que ustedes tienen de manera puntual...**

Claro, la mayoría de las mamás y que sus maridos tienen contrato son ellas las que se dedican al cuidado total de sus hijos y tienen no sé, la libertad de que quizás el marido pueda tomarse las vacaciones y asistan más tiempo juntos, pero por lo general a ninguna le conviene compartir el permiso de ceder al papa, porque como que ellas siguen siendo importantes sobre todo las que amamantan, entonces como que no resulta equitativo, y como te digo la ley es buena pero podría mejorarse mucho más porque si se quiere velar por el bienestar del bebé no tiene por qué reducirse el tiempo dedicado al niño, ni tampoco el compartirlo como que el uno o el otro se hace cargo, al final siempre se delega la responsabilidad a uno de los dos, pero claro en mi caso puntual me favorece.

- **Y siguiendo la misma línea temática en relación a la ley, me gustaría si me puedes dar una opinión y si tienes alguna opinión en cuanto a la igualdad y a la coparentalidad que plantea la ley, es más o menos lo que estábamos hablando en antes... o sea en el fondo decir si tú crees que esta ley pretende o cumple lo que dice en el papel y en la práctica.**

O sea, lo que dice en papel como los beneficios así tácitos suceden, y si no sucedieran las personas tienen todo el derecho hacer su reclamo, si no respetaran... no sé mis pagos de licencia o los tiempos establecidos yo tengo todo mi derecho de ir a reclamar, pero en si siempre como que la intención de la política, o sea de esa política o de esa ley no se refleja con ese tipo de medidas, como te digo valoro que exista un postnatal de 5 meses y medio... porque ante eran 3 meses, imagínate de dejar una guaguüita de tres meses al cuidado de quien, las personas que no tienen redes de apoyo familiares, tienen que sí o sí que alguien ajeno los cuide o en un jardín los cuide, entonces pucha lo que necesita un bebé chiquito recién nacido o hasta su primer año de vida, es que por favor sus personas más cercanas estén a su lado porque ya a los 6 meses... o sea 4 o 5 meses ya empiezan a notar quien es quien, entonces en ese aspecto no se cumple porque al final la medida que se toma es deficiente, cumple el hecho de que te protege para poder estar con tu hijo, pero esa coparentalidad y ese bienestar del niño que es como que se supone que lo primero es que darle el mejor cuidado al niño, y eso no sucede si es que yo tengo que compartir mi beneficio con mi pareja, porque o sino uno de los dos tiene que hacerse cargo y tampoco se cumple si es que se acorta el permiso para que los dos disfrutemos.

- **O sea, en tu opinión así tu... ¿crees que la ley cumple el efecto que se pretende, que ambos padres participen activamente?**

O sea, así tan así no, como te digo realmente valoro la intención y las medidas porque son mucho mejores que lo que había antes, y eso quiere decir que igual va mejorando, pero es deficiente en la intención porque esa medida no salda todas las falencias y todo lo que se quiere hacer, soy majadera en lo mismo que al final o compartes el beneficio y recae en uno de los dos la responsabilidad y es como la mujer se lo traspasa al hombre pero aun así, uno de los dos tiene más responsabilidad y la mujer aun así tiene que estar muy ligada porque la mujer lo tuvo en su vientre, la mujer por lo general lo amamanta... como que si le doy el beneficio al papá aun así sigo teniendo pega... no es como un animalito que te lo relevo por completo y tú lo puedes cuidar por completo, hay todo un tema, y en ese aspecto es deficiente, no se cumple... no se cumple, que la supremacía es como total... o sea que él bebé es lo principal y cuidémoslo bien y querámoslo bien, creo que eso no se cumple del todo porque con 5 meses y medio no alcanzas a poder entregarle quizás las primeras herramientas de su vida, aparte que el sistema público es súper demandante en su primer año de vida te exigen múltiples controles, múltiples estándar, cada control es un... es como se llama... una evaluación que le hacen a tu hijo, es una evaluación que te hacen a ti, eso requiere tiempo, requiere tiempo una para cumplir con lo que te están pidiendo y para darte el tiempo de ir a la citación médica, y alguien que vuelve al trabajo a los 5 meses y medio tiene que estar los otros 6 meses restantes hasta que cumpla un año entre trabajo,

controles, los hábitos que aprende el bebé, que el primer año de infancia es súper importante, entonces en ese aspecto es deficiente.

- **Por último, así como para finalizar ¿qué modificaciones le harías tu a la ley del postnatal parental y a tu juicio como debería ser?**

Yo creo que una extensión no es mala idea, como... no sé un mes más o dos meses más ya es mucho mejor, o sea al final no te pierdes como el primer hito de su comida, por ejemplo, no tienes que exponerla al cuidado de terceros, una extensión del tiempo sería súper bueno, y el hecho de que si yo delego... o sea, por ejemplo, porque corrígeme no estoy muy segura de que si yo quiero como compartir con mi marido el permiso como que se rebajan los meses parece...

- **Claro, tú le... porque tú le transfieres y eso se descuenta de tu postnatal...**

Claro, pero se descuentan los días ¿cierto?

- **Sí.**

Entonces, al final el que pierde ahí es el bebé, porque el bebé no necesita dos personas por menos tiempo, necesita ojala mis papas, papá y mamá por la misma cantidad de tiempo que me está ofreciendo como básico... por algo son 5 meses y medio lo que la mamá puede estar con el niño, porque se establece que los primeros 5 meses y medio son súper importantes aunque yo creo que el primer año de vida es súper importante, pero la modificación que yo haría es como extender el postnatal ya un mes o dos meses más es súper bueno, y que si comparto con mi marido el beneficio no se reduzcan los días, se puede reducir quizás el dinero, porque yo quizás... con no se estando los dos en casa con la misma cantidad de tiempo por ultimo podemos hacer algo como no se alguna actividad que nos genere más lucas, porque no estamos generando más pero onda dar la opción de quizás compartir la misma cantidad de tiempo, aunque se reduzca el tema de las lucas, y eso, yo creo que es eso lo que a mi encuentro que sería como súper bueno.

- **Te quiero preguntar algo así como extra ¿tu conocías la ley antes de ser madre? o ¿cómo te fuiste informado de la ley?**

O sea, yo sabía que existía un postnatal pero eso de manejo de leyes y de cosas no tanto, o sea por lo menos el nombre de la ley no, y cuando y me atienden en el consultorio... en el consultorio cuando tu estas embarazada te hacen una prueba de algo o tú tienes que llevar una... algo que demuestre que estas embarazada, entonces cuando te hacen un ingreso siempre te entregan como una cartola o un libro que dice como todos tus beneficios y ahí habla de la ley, como que son muy explicativos en eso, la matrona te informa te dice mira si tu estas trabajando tienes derecho a pedir esta licencia, la cantidad de semanas se pide, esto te tienen que remunerar, y todo ese tipo de cosas te explican.

- **A ya, te lo explicaron en el consultorio más detalladamente.**

Sí, los dos embarazos.

- **Aaah ya.**

Igual también depende de la matrona, porque hay matronas que no manejan mucho la información, pero siempre por lo menos de mis dos embarazos te dan un libro o un informativo donde sí o sí aparece el tema de la ley, de echo si tú te metes como a Chile crece contigo, que es como... no sé si has visto esa página, que es donde aparece como toda la información como de los niños, de la crianza y eso, están tus beneficios, como que te asesoran.

- **Aah ya, pero eso tú lo supiste por tu matrona, por así decirlo, porque ella te orienta.**

Claro, porque yo súper inexperta en mi primer embarazo y no sabía de nada.

- **Bueno, gracias por contar tu experiencia, sirve mucho porque es una realidad que viven muchas mujeres entonces no es algo que está fuera de lugar, así que gracias por todo.**

Entrevista N°2: Beneficiaria de Postnatal.

Ya, ahora sí. Bueno gracias XXXX por aceptar esta entrevista que servirá para nuestra investigación de tesis de pregrado titulada "Roles de Género y Maternidad en Chile: un análisis de la ley postnatal Parental N° 20.545".

- **Y, para empezar, lo primero es que, si primero me pudiera hablar de una presentación general de usted, saber cómo se llama... el nombre, la entrevista es anónima, pero el nombre es como para yo tener identificado a la persona. Entonces, saber cómo se llama, que edad tiene, cuantos hijos tiene, en qué sector laboral trabaja, si sector público o privado y en qué sector de salud se encontraba usted o se encuentra usted al momento de tomar el postnatal, si era Fonasa o Isapre... algo muy general.**

Ya, mi nombre es XXXX, tengo 31 años, este año voy a cumplir 32 y tuve a mi bebé los 30... trabajo en sector privado, como secretaria estoy contratada, aunque trabajo de terapeuta cannábica la verdad, igual que XXXX, y mientras estaba en el embarazo estaba en Fonasa tramo 2 si no me equivoco.

- **Ya, ¿y tiene solo 1 bebé, un niño nomas?**

Aaah eso sí, tengo solo 1 bebé por suerte (risas), solo uno, es el primero.

- **Ya, mire ahora le voy a.... vamos, la entrevista se divide en tres partes, primero vamos a hablar como del tema de la familia, del núcleo familiar, después vamos a hablar sobre temas de maternidad y después vamos a entrar a temas como de ley del postnatal. Así que, como primer punto me gustaría saber ¿cómo está compuesto su núcleo familiar en su hogar? es decir, ¿quienes participan o quienes están dentro de su hogar? si vive con alguien más aparte de su hijo, si tiene marido o no, etc.**

Ya, yo vivo con mi mamá, y con mi hermana, vive mi tío también, pero la verdad que no tenemos mucho contacto... el papá de mi hijo vive en otra casa, pero lo ve todos los fines de semana, y generalmente también viene durante la semana en las tardes a verlo, pero no vive aquí... ¿qué más sería?

- **No está súper bien ¿y el papá de su hijo usted lo considera como dentro del núcleo familiar?**

Eeh no.

- **A ya...**

No, él no vive aquí así que no es del núcleo familiar.

- **Y hablando de lo mismo ¿quién es como principalmente la persona que mayoritariamente se hace responsable del cuidado de su hijo y de las labores domésticas del hogar?**

Sería... en cuanto a lo del hogar sería mi mamá, y yo la ayudo, pero yo, pero cuando tengo tiempo, porque por ahora estoy trabajando a través de telemedicina solamente los sábados, entonces durante la semana estoy todo el tiempo cuidándolo a él. Por suerte me pude acoger al subsidio del empleo que es el subsidio protege, para mujeres que están a cargo de niños menores de dos años, que es el que va después del postnatal, y ese es ahora por la pandemia.

- **Aaah ya, entiendo. Y la conducta de cuidado que usted me describe en su caso particular con su hijito ¿cómo fue la conducta de cuidados en la casa de sus padres por ejemplo? volviendo hacia el pasado, cuando usted era niña... si me puede hablar de eso.**

Mi mamá, porque antes... bueno yo creo que de la generación de nosotros quizás hacia abajo o hacia atrás en realidad las mujeres siempre se han hecho cargo de lo que son los hijos y los hombres más... no han estado como muy presente en la crianza.

- **Entiendo.**

Y ahora es un poco más distinto, los hombres están más metidos en lo que es en la crianza de los hijos.

- **Claro, con el paso de los años y como la modernidad y todo, ha estado como cambiando un poco la generación también.**

Sí, pero mi generación no, mamá nomas se hizo cargo del cuidado de los hijos, porque son 5 hermanos.

- **Aaah son hartos, y en relación a.... como a lo mismo que estamos hablando más o menos ¿considera en su caso, todo en su caso, considera que la labor del.... del rol que usted tiene como madre y padre en el caso del papá de su hijo es equitativa en cuanto a la crianza de su hijo?**

No, no para nada.

- **¿Por qué?**

Porque yo ahora puedo estar cuidándolo constantemente, ya que, esto sería todas las semanas, de lunes a viernes, y los fines de semana él se lo lleva durante el día, pero después lo trae en la noche, entonces, por ejemplo, yo no tengo noches para dormir tranquila, entonces aún sigue sin ser equitativo por esa parte de la niñez. No son los mismos tiempos que uno puede destinar a la crianza del bebé, para los hombres es más difícil, por ejemplo, pedir permiso para llevarlo al consultorio o a los controles...

- **¿Quizás por temas laborales también?**

Sí, por eso tiene que ver con el tema laboral, es una cosa de tiempo, porque yo ahora lo puedo cuidar pero probablemente cuando ya no tenga el subsidio ya para el próximo año, si es que están funcionando los jardines porque ahora no están funcionando, voy a tener que mandarlo y ahí la verdad yo creo que sería más equitativo porque yo pasaría menos

tiempo con él durante las tardes y mi pareja estaría con él los fines de semana, ahí sería como más equitativo, pero disminuyendo la cantidad de tiempo que yo estoy con él.

- **Claro, entiendo. Y de acuerdo más o menos lo que estamos hablando y haciendo como un análisis general ¿cómo le gustaría seguir criando o como le gustaría criar a su hijo? me refiero a no sé si valores, pero con una mente más open mind o quizás como con una figura como lo hablábamos en antes que sea más a la antigua ¿cómo le gustaría la herencia digamos?**

No es que lo ideal es que los padres siempre estén más inmiscuidos en lo que es la crianza de tu hijo, pero lamentablemente con la situación económica que hay en el país hoy en día eso no se puede, ya porque una persona por ejemplo, que gana un sueldo mínimo, con un sueldo mínimo no se puede mantener una familia, entonces están obligados a salir a trabajar los dos padres, y si salen a trabajar los dos padres también es difícil entregar valores de familia, entonces muchas veces aprenden los valores desde afuera, sería desde el colegio, los profesores... yo creo que es un gran problema que tienen todas las familias.

- **Sí, es verdad.**

Netamente por una cosa de recursos, porque si con el sueldo de uno de los padres alcanzara para poder vivir probablemente, por ejemplo, en mi caso yo seguiría cuidándolo yo en la casa, ya, pero por la situación económica no se puede y yo probablemente voy a tener que salir a trabajar, pero si, obviamente no me gustaría que él fuera una persona como los típicos papas que dan la plata todos los meses y ven a los hijos casa 15 días... no, de ninguna manera.

- **Y.... ahora entrando a un tema más como de la maternidad me gustaría saber cómo vivió, usted que es mamá primeriza ¿cómo vivió este proceso tanto a nivel personal que es muy importante y a nivel familiar? ¿y qué cambios experimento con la llegada de su bebé?**

Uff, primero que todo mira, primero el parto fue terrible, estuve dos días en trabajo de parto con las contracciones dos días, y al final ya tuvieron que hacerme una cesárea de urgencia. Respecto al postnatal también yo encuentro que es súper fome el poco tiempo que se le da a los papas para poder... porque a mí en mi caso por lo menos me hicieron cesárea, entonces uno después de la cesárea uno tiene que entender que es un post operatorio... ya a mí me acostaba hasta levantarme para poder ir al baño, y a él le dieron creo que fueron 5 días libres en el trabajo, una semana, y en una semana uno todavía sigue igual con la herida abierta, entonces si yo no hubiera podido estar... porque me quede en la casa de él esos primeros días, si no hubiera tenido la ayuda de su mamá y de su papá, sola no hubiera valido un peso cuidando al bebé, entonces por esa parte fue súper complicado.

Y lo otro, que fue un cambio abrupto, abrupto totalmente porque uno dejar de ser todo para ser mamá, ya, entonces yo entiendo que a muchas mujeres les pueda dar depresión u otras cosas, de hecho yo me atendí para ver si tenía depresión post parto, pero no me

dijeron que estaba súper bien que eso eran todos los cambios normales que se daban dentro del post parto, muchos cambios de emociones... al final es un cambio tremendo, pero como te digo me dijeron que estaba bien, pero fue cuático, aparte que yo no quería tener hijos, no estaba planeado.

- **Aaah mire, eso quería preguntarle porque... se me imagina que uno antes de ser mamá como así realmente ser mamá, cuando uno trae un hijo al mundo, uno se me imagina que uno tiene como una expectativa de la maternidad...**

Sí, se proyecta.

- **Claro, entonces me gustaría saber si esa expectativa que usted tenía previa a tener a su hijo ¿se modificó al momento de tener a su hijo así in situ?**

Sí, es que yo tenía la idea de que iba a ser mucho más fácil, de hecho, yo decía yo voy a seguir trabajando y lo voy a llevar al trabajo y me quedo con él, pero después uno entiende que, con los llantos, que los bebés son súper demandantes en realidad no puedes estar haciendo dos trabajos teniendo un bebé, o te encargas muchas veces del bebé o lo tienes que dejar un poquito aparte para hacer las cosas de la casa y aparte de eso poder trabajar, entonces es demasiada tarea.

- **Es difícil... entiendo.**

Entonces siempre hace falta más apoyo, en este caso en los primeros meses tendría que ser el apoyo del papá, pero por el tiempo de postnatal que se les da no... no es posible.

- **Y en relación a eso del apoyo que usted me dice ¿usted tenía o tiene alguna red de apoyo que le ayudara a enfrentar la maternidad? por ejemplo, sus padres, tíos, amigas, el mismo padre, que estén así muy presentes, una red de apoyo sólida.**

Sí, si tengo, mi mamá esta siempre, mis hermanas, también esta... los primeros meses que estuve en la casa de mi pareja estaban los abuelos que ellos también me apoyaron hartito, entonces por eso yo digo, para mí que tengo red de apoyo fue difícil, entonces yo entiendo que para otras mamás sea súper difícil, sobre todo cuando están solas o lejos de la familia.

- **Y respecto a la contingencia sanitaria, la contingencia en su caso personal ¿ha influido en el proceso maternal?**

Eehh sí, pero en el principio para mal porque cuando estuve en el hospital tuve que estar sola, no se permitía pasar a nadie, entonces tuve... me pidieron una semana antes del parto porque yo era parto inducido porque tenía diabetes gestacional, entonces estuve una semana antes y no pude tener visitas... y durante el parto eso si tuvieron... pudieron dejar pasar a XXXX pero se tuvo... yo lo tuve a las 10.40 de la noche y se tuvo que ir como a las 2 o 3 de la mañana desde el hospital en pleno toque de queda, entonces fue... porque no podían dejar que se quedara, esa parte fue como súper chocante porque ahí yo me tuve que quedar en la noche con él bebé, recién... con la cirugía hecha entonces eso fue un poco terrible, pero ahora posterior puedo decir que ha sido bueno porque he tenido más tiempo

de poder estar con él, y se ha alargado todo eso de los postnatales, en este caso con el subsidio protege se me pasan 200.000 para que yo pueda estar en la casa... con el contrato que estoy ahora, y eso me sirvió bastante también haber estado con contrato durante el embarazo, porque también si uno no está contrato ahora en estos momentos no estaría recibiendo nada si no estuviera... eeeh trabajar, entonces se ha alargado el tiempo, tiene ya un año uno y yo sigo cuidándolo totalmente a él, hay otras mamás que a los tres meses ya tienen que volver a trabajar en una situación normal.

- **Claro, si es verdad. Y se me olvido preguntarle ¿qué tipo de contrato tiene? contrato laboral me refiero.**

Es por el sueldo mínimo...

- **Aaah ya, pero es indefinido...**

Sí, indefinido...

- **Aaah ya.**

Es que en realidad su te soy sincera lo hicieron solamente para que pudiera optar algún beneficio, y menos mal porque en ese momento todavía no había... no estaba esta situación del Covid, lo hicieron por ayudarme y por suerte agarré todo esto, ya porque antes estaba solamente trabajando por honorarios.

- **¿Y ahí sí que hubiera sido mucho más desprotegido?**

Sí, no tendría nada... tendría que estar trabajando o no se... porque también yo digo si no tuviera este contrato y no pudiera trabajar a honorarios porque no hay jardines que estén funcionando constantemente no tendría ningún recurso aparte del que me da el papá de mi hijo.

- **Sí, que diferencia hace eso. Y.... bueno ahora entrando a la otra parte, usted me dijo que hizo uso del postnatal... me gustaría saber ¿si usted sabia del postnatal, de que se trataba? o ¿ha tenido la posibilidad de leer la ley? o ¿cómo se enteró de los beneficios, de la licencia? ¿cómo fue ese proceso?**

Ya, en realidad no fue nada a través de los consultorios, en los consultorios no te dicen nada, yo supe porque mis amigas me fueron diciendo, ya, las que ya tienen hijos me dijeron XXXX trata de hacer esto, ve cómo puedes hacer esto, y ahí me fui moviendo para tratar de hacerlo, pero recibir comunicación de algún lugar estatal nada, que me avisaran o que me guiaran en el proceso no, yo tuve que buscar sola, de hecho fue un poco complicado para mí porque lo del Compín al hacer este cambio de todo digital se hacía todo distinto, yo tenía que recibir los documentos y mandarlos, porque uno los recibe en el consultorio y después uno lo tiene que llevar al Compín y ellos siguen haciendo el proceso. Aquí yo tuve que hacer todo a través de internet.

- **¿Y fue más complicado?**

Si más complicado, y lo fome también es que las cantidades para una persona que gana el sueldo mínimo de prenatal y postnatal es súper poca la plata que te dan, a mí si no me equivoco me daban como 120.000 pesos.

- **Eso le iba a preguntar... ¿cómo funciona para usted la licencia con relación a los pagos? ¿si hubo trabas? o fue así...**

No, no tuve trabas por suerte, eeeh lo pude hacer bien, o sea pero es porque yo igual como he trabajado de secretaria sé cómo hacer todo el proceso por internet, pero hay gente que no tiene ese conocimiento y que probablemente es mucho más difícil hacerlo, de hecho cuando yo estuve en el parto hubo una chica que decía que no le iban a pagar el prenatal porque le parto de su bebé se había adelantado, entonces en esos casos yo no sé cómo será para esas mujeres, a mí por suerte alcance agarrar todo, y creo que es desde los 8 meses... desde los 8 meses que comienza el prenatal y hasta los 9, estuve dos o tres semanitas antes de tener al bebé trabajando... es poco tiempo, y eso yo también decía que era terrible porque por suerte con la pandemia yo no tuve que estar trabajando, porque tenía los pies hinchados como unas pelotas, y yo digo como hacen otras mamás para salir con esos pies, a mí ni siquiera me cabían las zapatillas bien, tenían que estar así desabrochadas, los calcetines se me quedaban marcados alto en los pies... entonces eso para una mamá que está todavía trabajando...

- **Y... ¿cómo cree entonces que va a hacer todo este proceso de retomar así sus labores en el trabajo así, como de manera fuerte así? ¿tiene ganas? ¿cómo cree que va a cambiar eso en la dinámica familiar?**

Yo creo que cambiaría para bien, en realidad yo no tengo tanto miedo de mandarlo al jardín, ya, porque cuando estaba más chiquitito, por ejemplo, yo digo hay mamás que los mandan a los 3 meses ya al jardín porque tiene que volver a sus trabajos, yo a los 3 meses no hubiera podido mandar, no... porque es tan... tan pequeñito, tan frágil, que si le pasa algo tampoco te puede decir, en cambio, ahora yo ya me siento más segura porque he podido estar el año completo de vida con él... y yo creo que ya para el próximo año lo voy a comenzar a mandar al jardín, por suerte en mi trabajo han sido compresivos... pero eso ya depende del ambiente laboral en que este la persona, en mi ambiente laboral todo han entendido súper bien entonces yo siempre, probablemente aunque los jardines se vuelvan abrir ahora ellos me van a permitir poder quedarme hasta el próximo año atendiendo a través de video llamada...

- **Ya.**

Entonces para mí va a hacer fácil.

- **¿O sea entonces tiene ganas de reincorporarse al trabajo?**

Sí, es que, en realidad para poder hacer ya algunas cosas para mí, ya porque incluso hasta a veces bañarse con un hijo es complicado, darse el tiempo de hacer algo con uno.

- **Claro, si la entiendo súper bien...**

(Risas) es complicado entonces ya por ultimo... mira mi hermana también esta hace poco, eso si no tuvo postnatal pero su bebé tiene dos años... y para ella, lo manda hasta las 12, de las 9 hasta las 12 y con eso ella ya alcanza a ordenar la casa, entonces ya es algo, ya, porque como yo te decía uno o cuida él bebé u ordena la casa o hace la comida, entonces en ese ratito que yo lo pueda mandar aunque sea de las 10 a las 12 yo puedo hacer el almuerzo, puedo ordenar, entonces ya va hacer un beneficio súper grande.

- **Entiendo...**

Más tiempo para vivir... (risas)

- **Y con respecto a la legislación no le entendí bien usted se tomó el postnatal, pero ¿usted le transfirió días al padre cierto?**

No, eso ya creo que esta hecho los 5 días, todos los padres tienen derecho a estar 5 días después del parto, si presenta el certificado de nacimiento del bebé...

- **Aaah ya.**

En el hospital te pasan un papel y con eso ya automáticamente tiene derecho ya a 5 días, después de eso si uno lo quiere alargar creo a un mes ahí yo le puedo pasar de mis días. Yo me tome todo no le pase nada a él...

- **Aaah ya, ¿usted no le entrego... no le cedió días, después de los otros?**

No.

- **¿Y eso porque se dio? ¿porque no le cedió días?**

Porque si le cedía días iba a estar menos tiempo yo con él, y no sabía cuánto iba a durar lo de la pandemia y probablemente iba a tener que volver a trabajar si se me acababan los días, y no tenía con quien dejar al niño, y no quería mandarlo al jardín... por eso no le di los días, ya porque al final más días para él con el niño son menos días para mí con el niño.

- **Exactamente.**

Yo creo que mínimo del postnatal debería ser un mes, sobre todo en caso de mujeres que han tenido cesárea que es un post operatorio.

- **¿Y muy doloroso?**

Sí, más los cuidados que hay que tener,

- **Y ¿pero si hubiéramos estado en otro contexto usted le hubiera cedido los días?**

No, tampoco... no porque como te digo hubieran sido menos días para mí con él y hubiera tenido que dejarlo antes en alguna parte para yo volver a trabajar.

- **El padre de su hijo... no sé si usted sabe, pero ¿él tenía conocimiento de que él como hombre tenía días de postnatal también?**

No, yo le avise todo...

- **Aaah usted le aviso todo.**

Sí, eso sí, todo eso venía en el carnet, lo que pasa que en el carnet de control que te pasan eehh... antes de tener al bebé para los controles sale todo, todos los beneficios que tú tienes, pero no dice en ninguna parte como es que tienes que hacerlo para obtener esos beneficios, y esa es la información que yo creo que falta que te entreguen, porque te dicen como te digo todos los beneficios que tienes, pero no como puedes acceder a esos beneficios...

- **Como a realizarlos... que importante eso igual. Y el postnatal del hombre en el caso de él... ¿él lo complemento con otro beneficio? ¿o fueron los días que decía la ley nomas?**

No, esos 5 días y fue. De hecho, el primer día que yo estuve trabajando... o sea que yo perdón que tuve al bebé, el no pidió ese día, porque yo iba a estar en el hospital y era un día que iba a desaprovechar, así que en vez de ir a verme se fue a trabajar y después cuando yo salí del hospital ahí recién se tomó los 5 días. y los 5 días si no me equivoco se puede dar durante el primer mes del bebé.

- **Sí, si es como. uno ahí como que va viendo ¿y sabe si al momento de realizar los trámites o de tomarse los días si le pusieron alguna dificultad en el trabajo, el jefe, la empresa, etc.?**

No nada, por suerte no, le pidieron solamente los documentos que corroborara la situación y lo vieron bien. De hecho, a veces hasta le han dado permiso, para poder ir a algún control, ya cuando yo necesito ayuda, porque hay uno que le hace de la cadera y tiene que ir dos personas, pero él no ha tenido ningún problema.

- **Aaah que bueno, ¿ha sido todo como súper expedito?**

Sí.

- **Ahora entrando a un tema más como de la ley, se supone que esta ley que fue modificada el 2011... tiene por objetivo proteger a las madres, pero sobre todo brindarle protección más a los niños, porque se supone que ambos padres ahora participan activamente de la crianza y de las labores de los niños, entonces en ese sentido ya que usted y el papá de su bebé se tomaron los días me gustaría saber si ¿usted considera que eso es factible o no, lo que dice la ley? de que se pueda participar, de que ambos padres puedan participar activamente en la crianza y en el cuidado de los niños.**

No, no es así para nada, para nada, hubiera sido él o yo, porque uno se tiene que mantener trabajando, porque si tu falta constantemente al trabajo, en el caso de él que trabaja en camiones aljibe, por ejemplo, yo creo que si él faltara seguido por los problemas que pueda

tener el niño lo echarían, entonces uno de los dos se tiene que mantener constantemente en el trabajo. Si al final el niño no come aire también.

- **O sea que a pesar de la modernidad como que considera que igual hay un padre, me refiero a una mamá o a un papá que igual se lleva más pega que el otro.**

Sí...

- **A pesar de la modernidad de la ley.**

Es que con decirte que son 5 días de postnatal que le dan a los hombres o sino ya te tienes que restar de tus días para darle a él... es muy poco, y tres meses también, porque si no me equivoco son 6 meses con sueldo completo y.... de hecho yo tuve los 6 meses y me pasaron todos los meses 100.000 pesos... no te pasan sueldo completo... no se bien como será eso.

- **No es que claro, la ley dice que te pagan tu sueldo, pero no entero, tiene como un tope... ellos le llaman un tope, y ahí va dependiendo de la cantidad de sueldo que tenga la persona y contrato, y ahí van haciendo el cálculo. Y con respecto a los temas de coparentalidad... ¿qué opina de eso? así como para redondear la idea, el tema de la coparentalidad, y de igualdad que plantea la ley ¿qué opinión tiene usted con respecto a eso?**

No sé, es que para mí al menos el postnatal debería ser tanto para la mamá como para el papá iguales, ya, porque quizás el papá no tiene que cuidar tanto al bebé, pero la mamá durante el período de postnatal necesita cuidados, porque la mamá está a cargo de una vida, entonces tiene que haber alguien que la cuida a ella también.

- **Y con respecto a eso ya entrando a lo último... con respecto a eso, aunque ya lo hemos hablado, pero me gustaría que me dijera, así como ¿qué modificaciones le haría usted al postnatal parental? o sea como a su juicio ¿cómo debería ser este tanto para madres como para padres?**

El mismo tiempo, y creo que en algunos países se ha modificado eso y se hace así, que son los mismos tiempos tanto para el papá como la mamá de postnatal, que serían 6 meses.

- **Sí, en varios países ya... o sea no sé si varios, pero los que llaman del primer mundo ya están teniendo una política de igualdad... no se más moderna, por ejemplo, acá en Chile el postnatal el obligatorio para las mujeres, pero para los padres o los hombres es una opción, entonces desde esa perspectiva también es como... no estamos halando de una igualdad finalmente, igual es por así decirlo coloquialmente los hombres quedan al debe porque como ellos tiene la opción estadísticamente muchos de ellos no se lo toman.**

Es que, por eso, es todo un problema de recursos, porque imagínate yo no tuviera el apoyo del papá de mi hijo, y tuviera que valerme con lo que me dan del subsidio prenatal y

postnatal que son 120.000 mil pesos, y si tengo que pagar arriendo... tendría que elegir entre pagar arriendo o comer.

- **Sí...**

Sí, porque son 120.000 mil pesos ¿qué haces con 120.000 pesos en el mes con un bebé?... entonces es también una cosa de recursos que tienen que cambiarlo, recursos que están destinados a la maternidad, y los tiempos que están destinados a la maternidad dentro del postnatal.

- **Bueno XXXX, no tengo más preguntas, y gracias por tu tiempo y la disposición.**

Entrevista N°3: Beneficiaria de Postnatal.

Bueno, primero darte las gracias XXXX por el tiempo, por la disposición, y lo primero es que... bueno vamos a hacer una entrevista semi estructurada para mi tesis que se trata sobre los Roles de Género y Maternidad en Chile, específicamente un análisis de la ley del postnatal parental. Y bueno, la entrevista se divide en tres partes, primero vamos a hablar del tema de lo que es la familia, construcción de la familia, etc. Después, vamos a hablar del tema de maternidad, y después vamos a hablar del tema de la ley en sí.

- Entonces para empezar la entrevista me gustaría que si usted me pudiera hacer una presentación general suya, primero como se llama... bueno la entrevista es anónima pero es para yo tener identificado a las personas, como se llama, que edad tiene, cuantos hijos tiene, más o menos la edad de sus hijos... digo más o menos porque hay gente que no le gusta decir la edad exacta, así que puede ser un aproximado, en que trabaja, si es en el sector público o en el sector privado, y si al momento de tomarse la licencia del postnatal en que sector de salud estaba, si era Isapre o sector público.

Ya, bueno me llamo XXXX, tengo dos hijos, un hombre de 6 años y una niñita de 4 años, donde trabajo es el sector público, tuve la opción de tomar el postnatal, ¿qué más me decías que tenía que indicar?... bueno sector público, trabajo en el Ministerio de Vivienda... ya van a hacer 14 años que trabajo en el Ministerio de Vivienda, y como te contaba he tenido dos experiencias de postnatal... aaah y mi sistema de salud en los dos casos fue Isapre.

- Aaah ya, ¿y qué edad tienes tú?

Aaah, yo tengo 39 ahora.

- Ya, y bueno para empezar me gustaría saber... así una primera pregunta ¿cómo está compuesto su núcleo familiar en su casa? es decir ¿quiénes componen su familia? y ¿quién es principalmente la persona que se hace cargo mayoritariamente del cuidado de sus hijos y de las labores domésticas de la casa?

Sí, bueno nuestra familia está compuesta por XXXX, que es mi marido, papá de mis niños, estoy yo y están bueno XXXX y la XXXX. Principalmente como en los temas domésticos de la casa y el cuidado de los niños lo llevo yo en la semana, y el fin de semana lo llevamos los dos.

- Ya, ¿y cómo es...? o se no ¿cómo es la carga laboral... laboral, como es esto de mezclar la carga laboral con la carga familiar?

O sea, es duro, es duro... porque bueno, en... hay como que diferenciar dos cosas en el contexto sin pandemia y en el contexto con pandemia, a mí me tocaron el postnatal en contexto sin pandemia, y se hace difícil para uno como mamá, porque imagínate yo salgo

de la casa a las 8 de la mañana y llego a las 7 de la tarde, y estar con un bebé de 7 u 8 meses y además con otro hijo, después para dar las comidas, para atenderlo, y además de darle como todo los cuidados que requieren y lo que es como un poco la crianza cuando son chiquititos... y más cuando tienes no sé, lactancia materna... y en este caso yo llego a esa hora y en el caso de XXXX llegaba más tarde, por la distancia de los trabajos, yo por ejemplo que vivo en Quilpué mi trabajo está en Valparaíso y casi al termino de Valparaíso, entonces el trayecto es amplio.

- **Y.... esta conducta, o sea esta dinámica que ustedes tienen en la familia de los roles de cuidados y domésticos que tienen ustedes ¿lo conversan entre ustedes como pareja? ¿es algo que ustedes les gustaría mantener en el tiempo, o se han planteado como en cambiarlo?**

O sea, yo... yo creo sentirme afortunada en ese... en esta labor de crianza porque claro XXXX es un hombre súper presente y un papá que está en todas, o sea si el pudiese estar más tiempo después del trabajo lo haría, pero nosotros siempre nos hemos compartido las labores, o sea él cuando llega si yo estoy con el XXXX haciendo algo y hay que bañar a la XXXX él lo hace, o sea por lo menos acá ha sido bien como participativo la labor de los dos, no ha sido solo mía. Ahora claro, como que en el fondo principalmente la que está acomodando los tiempos soy yo, pero él es un papá súper activo, súper presente.

- **Y en relación con eso mismo entonces ¿usted considera que la labor de... el rol de madre y padre que tienen ustedes es equitativos?**

Bueno, yo creo que eso depende de la dinámica familiar... no sé si en todos los casos se dará, en este caso es súper participativo ambos, pero si yo creo que no se si por la estructura familiar quizás más tradicional lo veo más yo, pero sí, siento que no estoy como sola en la labor, pero si principalmente lo veo yo... eso es así.

- **Y.... y así haciendo como un recorrido hacia el pasado de la infancia suya ¿cómo fue la dinámica en su casa? ¿fue más o menos lo que se repite en su casa hoy actualmente? me refiero a la conducta de sus papas.**

(Risas) no, no... yo... o sea yo creo que claro, como que uno va evolucionando con los años, y las generaciones van cambiando pero en mi crianza, era una crianza súper más machista, donde la mamá era la que estaba 100% dedicada a eso, mi mamá no trabajaba así que ella estaba dedicada a los niños, el padre tenía como este concepto proveedor, entonces mi papá llegaba, jugaba quizás un poco pero sería en la semana... el fin de semana había más interacción y todo, pero en la semana la que estaba a cargo de los niños era mi mamá.

- **Y de acuerdo con esta dinámica que usted me describe de la familia que usted tiene hoy actualmente ¿cómo le gustaría seguir criando a los niños? ¿cómo se proyecta de aquí para el futuro?**

Igual, igual no... ni más ni menos, porque como te cuento es súper participativo entonces no... no creo que hay cambios, si no que quizás no se... con el tiempo como van creciendo

los niños se van a ir dando otras dinámicas, pero estamos los dos presentes entonces en eso nos complementamos, conversamos que hay que reforzar, que no, si hay que hacer alguna tarea... siempre nomas, nuestra prioridad es darles tiempo.

- **Y ahora entrando como al tema de maternidad ¿cómo ha sido la experiencia de la maternidad tanto a nivel personal como a nivel familiar?**

Bueno, a nivel yo creo que familiar y personal remueve todo el mundo de una mujer y un hombre, y de pareja, o sea es un cambio en la dinámica de cada uno y en la dinámica de pareja también, y familiar, porque son tiempos distintos... necesidades distintas, con nuestra primera experiencia del XXXX que es nuestro hijo mayor hemos... hemos como en el fondo aprendido aprende error en el fondo, porque uno no sabe ser padre entonces como que trata de hacerlo mejor posible, pero los tiempos son distintos, la dedicación, nosotros en general no sé si hacemos esa crítica, pero somos como muy papas entonces como que nos auto exigimos demasiado... como que en el fondo tratamos de cubrir todas las necesidades que se pueden generar, entonces igual se hace eso difícil a nivel personal, porque a veces uno igual se frustra por las necesidades que tiene uno más a nivel personal... por los tiempos.

- **Y en relación con eso ¿qué tipo de cambios experimento con la llegada del primer bebé y ahora el segundo bebé... o de los niños en general?**

Bueno, es como un... estas como de viejo el que te dicen que la experiencia hace como al maestro, pero es cierto porque con la XXXX los temas en general los abordamos un poco más relajados, con mayor conocimiento, ya las preocupaciones son distintas, uno aborda los temas con una madurez un poco más... más clara, ahora los dos demandan mucho, porque un bebé demanda, o sea tener una guagua es... es estar 24/7 porque en las noches uno no duerme, porque hay que estar atento viendo su alimentación, los cuidados, llegando a los controles, y todo los que significa una personita que es muy delicada.

- **Y en relación con eso... ¿se modificaron las expectativas que usted tenía de la maternidad? o sea, me refiero, por ejemplo, se me imagina que antes de ser madre uno como que se imagina más o menos ser mamá, entonces al ser mamá en la realidad... a eso me refiero ¿se modificaron las expectativas?**

Sí, sí o sea yo creo que uno cuando es mamá realmente sabe lo que es la maternidad , antes uno tiene como ideales, conceptos, ideas de distintas experiencias del entorno, pero nunca uno sabe cómo el área chica, o el interno que se vive cuando tú tienes un hijo, desde el embarazo, cuando tu estas embarazada y estas sufriendo cambios en tu cuerpo, y vas sintiendo cosas que nunca habías sentido, hasta cuando ya llega esta guagua, el tema de la lactancia materna que es un tema hoy en día, que yo creo que la sociedad presiona pero en extremo, porque casi como que uno está obligado a tener que dar pecho, entonces la lactancia materna es como base, y si bien es súper importante, no todos los escenarios, ni todos los casos son así, entonces uno a veces tiene que dar suplemento de leche y otras formas también de alimentar al hijo y entonces ese es un tema y después, el tema también de la dedicación cuando trabajas y cuando tienes que estar atento toda la noche, porque

uno finalmente va a trabajar temprano, pero un bebé no duerme continuo. entonces se despierta, y uno se despierta cansada, y lo otro que tienen que ver es quien va a suplir las horas en que tu no estas, porque no tienes el. la mamá o el familiar de 24 horas ahí con ellos, o las horas que tu estas en el trabajo, y además la preocupación de cuando tienes a alguien si lo cuidara bien, si lo alimenta, si lo trata bien, con todo lo demás lo que uno ve que es mucha violencia a veces de las personas que cuidan a niños.

- **Si claro, y de hecho me interesa harto de lo que me hablo lo último. ¿cómo es o si es que tiene alguna red de apoyo que le ayude a enfrentar esta etapa de la maternidad? y ¿cómo es esa red de apoyo? si me pudiera hablar de ella**

Sí, ese ha sido un gran tema siempre, porque es como una constante aventura de encontrar la mejor fórmula para poder uno estar tranquilo y además proporcionarle a este hijo o hija el mejor escenario o las mejores condiciones. Nosotros pasamos por jardín infantil, donde partimos con el XXXX, el XXXX se cayó, se enfermó, llegaba con sangre fuera de la boca, me llamaban del jardín. si XXXX tiene fiebre tenía que ir a buscarlo, se enfermaba de la guata, buscando quien nos podría dar como en el fondo un servicio de cuidador, porque finalmente la red de apoyo que tenemos son las abuelas, pero ambas tienen sus cosas, entonces o una es mamá o la otra esta con temas propios de su vida, entonces. o la distancia, y ahí estuvimos como en esta búsqueda de quien nos podía ayudar, y hace... yo creo que 4 años. no, como 3 y algo dimos con una señora que viene de lunes a viernes, esta de las 9 de la mañana a las 6 de la tarde, y es como vital en nuestra casa, o sea sin ella nosotros no podríamos funcionar, o sea si ella no estuviese yo no podría trabajar.

- **¿O sea ella es un eslabón importante dentro de la casa?**

Sí, ella es la que cuida a los niños mientras nosotros no estamos, y es la que los alimenta, la que juega, la que los cuida, la que está reemplazando en el fondo como mis funciones mientras yo no estoy.

- **Y ahora lo que está pasando con respecto a la contingencia sanitaria ¿cómo ha influido la contingencia? si es que ha influido en el proceso maternal ¿y de qué manera?**

O sea, al principio fue súper complejo porque trabajar desde la casa y estar con dos niños... se hace súper intenso, más cuando estábamos en cuarentena porque estaba sola, entonces tenía que hacer las cosas de la casa, tenía que ver las cosas del colegio, la XXXX en la mañana, atender mis temas de la pega, atender las cosas de la casa era como mucho, de hecho el primer mes fue como un caos, yo creo que me pegue mis lagrimones varias veces, sobre todo el primer mes porque era como por donde parto, que hago, claro porque uno quería como cubrir todos los frentes, quería estar viendo mi trabajo, quería... en todo momento, entonces como que no, me tuve que ordenar. Y ahora, ya después de trascurrido, vamos para los dos años y yo sigo con trabajo remoto, claro he podido experimentar cosas que antes no tenía, o sea disfruto a los niños, veo el crecimiento, entonces en un principio la pandemia fue como terrible, pero con el tiempo ha sido lo mejor, que uno se da cuenta

que pasa todo el tiempo trabajando y la única dinámica que yo tenía de lunes a viernes era llegar a la casa, darles algo de comer y acostarlos, y al otro día me iba, si es que los veía despierto o no, y volvía en la noche, y eso era lo que me dolía.

- **Es como... se me imagina que es como un doble filo una cosa así, algo que fue muy al choque, pero que después uno se pudo como adaptar.**

Sí, y ahora el cambio de volver va a hacer lo difícil...

- **Claro, y de hecho eso le quería preguntar, pero antes de eso quería preguntarle ¿cómo es que usted supo de la existencia del postnatal? ¿o en qué lugar le explicaron el tema de sus derechos? ¿y si ha tenido la posibilidad por ejemplo de leer la ley o como se ha informado sobre ella, etc.?**

O sea, bueno todo eso ha sido yo creo auto información, en el momento en que uno recién queda embarazada es cuando empiezas a averiguar y a investigar que opciones tengo en mi sistema de salud, que... que, en el fondo está establecido de acuerdo a la ley, porque antes de eso nadie te dice nada y tú tampoco averiguas... así que bueno, una vez que quede embarazada, bueno yo en mi caso antes de quedar embarazada, porque sabía que quería ser mamá... busque que plan de salud había que se adaptara mejor para el momento de quedar yo embarazada, que cubría, que beneficios tenía, que no, y de esa manera me fui como haciendo... de la información, pero mayormente no, es como eso.

- **Y... ¿en el trabajo no le ayudaron a como enterarse de cómo funciona la ley, el tema de sus derechos? ¿no hubo como una información?**

Mira, lo que pasa que en el sector público esta como bien establecido... si uno es mamá, quedar embarazada, cuáles son los tiempos, cuáles son las condiciones, pero no más que eso, o sea en el fondo es todo dentro del marco de la ley, de lo que se establece... y sería, no es mucho... bueno en el sector público igual... yo creo que es más difícil que uno no pueda tener como estos beneficios del postnatal, no así creo en el sector privado... ahí podría darse una cosa más compleja, pero en el sector público el Estado está obligado de una u otra forma a dar todos los beneficios, pero no tanto como en pos de la madre, sino que está ligado a los derechos del niño.

- **Y en relación con el tema de la licencia ¿cómo funciona esto para usted?**

Bueno, yo de momento en que quede embarazada, bueno tuve que presentar mi certificado de que estaba con embarazo, por ejemplo, en mi caso yo tuve que tomar unas licencias porque estuve con algunos temas en el embarazo como de placenta... eeh no me acuerdo como se llamaba, desprendimiento de placenta, entonces no solo tuve que tener licencias por prenatal y postnatal, sino que además tuve que tener estas licencias que son en el camino porque uno no sabe cómo va hacer el tema del embarazo, y en ese caso no tuve problemas, siempre me respetaron mis licencias, pero siempre que estuviera todo debidamente documentado, o sea no podía faltar porque sí.

- **No, no, claro, y eso le iba a preguntar ¿o sea no tuvo ningún problema? ¿no le pusieron ninguna traba en el trabajo por ejemplo con respecto a la presentación de las licencias?**

Lo que pasa es que en mi trabajo nunca vas a tener problemas con la... con las licencias, las licencias normalmente las gestiona la Isapre, ahí es donde te puedes encontrar con las dificultades porque muchas veces las Isapres rechazan las licencias porque consideran que como que en el fondo la justificación no es válida, ahora en el tema de los embarazos, hay temas como de perdida es poco probable que una Isapre las rechace, no sé si he escuchado que a alguien por eso la rechacen, pero claro hay casos en que... sobre todo más en el postnatal, más que en el período como previo, en el postnatal si las cuestionan hartito, porque hay varias mujeres por ejemplo que presentan licencias por estrés, después de un período de post... o sea incluso es después del postnatal, no en el período de como postnatal porque la licencia de postnatal es la legal, y ahí no hay vuelta atrás, o sea nadie puede rechazarla.

- **Claro, y una vez terminada la licencia del postnatal ¿cómo fue el proceso para usted de retomar las labores en el trabajo? tanto en el primer postnatal como ahora en el segundo.**

Bueno, en los dos lo que yo podría hablarte desde mi experiencia es que es insuficiente el tiempo de postnatal, o sea debe... yo creo que debe extenderse hasta el año del bebé porque uno cuando recién esta ya para volver al trabajo, muchos bebés están todavía con lactancia materna, y están en el período en que uno tiene que empezar a alimentar con otras cosas, con papilla, y esa responsabilidad no hay que dársela a nadie más que a uno, porque son chiquititos. Y más, además, que se enferman, entonces son cuidados que requieren que uno este.

- **Claro, se podría decir como que ¿su retorno laboral cambio mucho la dinámica familiar?**

Más que la dinámica familiar, es que se complicó el regresar, porque en algún minuto caro yo podría haber optado y haber dicho, no saber que, no voy a volver a mi trabajo, porque me voy a concentrar en mis hijos, pero como que el sistema obliga hoy día a que uno tiene que volver, pero si uno tuviese que decidir yo creo que todas las mamás optarían por estar con sus hijos hasta que estén más grandes, por lo menos hasta el año... son bebés, no hay otra.

- **O sea, le pregunté entonces derechamente ¿tenía ganas de reincorporarse al trabajo?**

No, no, no, claro que no, pero no por ganas de... de volver o no volver al trabajo, sino porque las condiciones de tener un hijo pequeño hasta el año no son las óptimas para volver, porque claro efectivamente en esas horas en que yo estoy en mi trabajo estoy concentrada en mí, en mis temas laborales, cualquiera podría decir no, te hace bien, pero si vamos como a los beneficios de los derechos del niño... porque finalmente el postnatal no está apto para uno, el postnatal esta creado por los niños, por las necesidades que ellos

tienen y por como uno tiene que cumplir sus necesidades, entonces es insuficiente el día del período del postnatal que esta dado.

- **Y.... bueno yo le quería preguntar que la actual legislación contempla que la madre puede trasferir días al padre legales, y en ese sentido ¿usted le transfirió días al padre de los niños?**

No, no, los postnatales siempre fueron solo míos nunca lo conversamos tampoco del que... del que él se los pudiese tomar, porque por ejemplo mi última experiencia con la XXXX fue pura lactancia materna, entonces eso ¿Cómo lo reemplazas?

- **Y.... claro es complicado en ese sentido, pero entonces ¿en qué circunstancias si lo hubiera hecho? ¿o qué condiciones se tendrían que dar para si optar a ese beneficio compartido?**

La verdad que no sé, no sé en qué circunstancias se podría dar eso porque quizás se tendría que dar un escenario en que el proveedor sea la mujer por ejemplo, de la familia, y justo de manera circunstancial que el padre no esté trabajando, y además ese bebé no tenga lactancia materna y sea solo relleno, o sea yo creo que esa es una dinámica que se puede dar, pero se puede dar específicamente en algo como súper conversado, porque yo creo que como por naturaleza el postnatal lo tomamos las mujeres, en el fondo por esto mismo de... de como el tema de la pechuga.

- **Bueno, y en relación con eso y de acuerdo con su experiencia ¿considera entonces usted que esta ley garantiza precisamente mejores cuidados para los niños, y para los bebés?**

O sea, yo creo que ha ido evolucionando con los años, sin duda, si vamos quizás como a 10 años atrás la ley ha mejorado en cuanto al tiempo que se le ha proporcionado del postnatal para... para estar con los hijos, pero sigue siendo insuficiente y el problema mayor se genera porque hay madres que no tienen un sistema de salud, en esa... en ese segmento que es mucho más vulnerable, no... no podrían tomarse un postnatal, porque no tendrían ningún ingreso, entonces yo creo que el Estado quizás tiene que resguardar en este escenario como cubrir a esta mama y a este recién nacido en un escenario donde no hay beneficios. Porque finalmente si yo dejo de trabajar y estoy embarazada y no tengo ningún sistema de salud que... hay muchos casos el país de gente que no tiene sistema de salud o que tiene un sistema de salud y un ingreso mínimo ¿cómo lo puede cubrir?

- **Claro, entonces en el fondo ¿cree que esta ley cumple el efecto que se pretende que, es decir, que ambos padres existan una corresponsabilidad?**

El sistema funciona cuando tu estas dentro del sistema y cuando tienes las condiciones que se generan para que se den todas estas variables de que tu tengas tus imposiciones al día, de que tengas AFP, sistema de salud, y una vez que esa dinámica se genera es cuando empiezas a recibir las licencias médicas y además tú tienes como la justificación para presentarle a tu empleador las licencias, pero yo por lo menos no lo experimente así, pero no sé cómo será en algún caso de alguna mujer que no tenga y no esté dentro del sistema.

- **Y ya, por último, para finalizar ¿qué modificaciones le haría a la ley, a su juicio? ¿y cómo debería ser esta para ser mucho mejor?**

Sin duda, yo creo que estas condiciones que te contaba como del sistema como está establecido...aumentaría el plazo, o sea en el fondo creo que hay que extender el postnatal por lo menos hasta el año... es... no está bien pensado en el plazo hoy día que son creo 34 semanas ¿o no?...

- **Claro, más o menos aproximadamente.**

Es insuficiente porque son muy bebés todavía, entonces uno tiene que estar presente... creo que eso sería lo que agregaría.

- **Súper, yo no tengo más preguntas... y así que súper bien todo, y gracias por la ayuda y la buena onda, y por la disposición obviamente, y por contar la experiencia.**

Entrevista N°4: Beneficiaria de Postnatal.

Bienvenida a nuestra entrevista, como se indicaba en el consentimiento informado, el presente trabajo de investigación titulado “Roles de Género y Maternidad en Chile: un análisis de la Ley Postnatal Parental N°20.545”. Que es para nuestra tesis de pregrado de la carrera de Sociología de la Universidad de Valparaíso.

- **Muchas gracias por conectarte, para nuestra tesis como te había mencionado antes, estamos entrevistando a personas que hayan sido beneficiarias del postnatal, tú me decías que en tu último bebé. ¿cómo lo hiciste?**

Yo tengo un contrato de honorarios, compra de servicios, no tienes derecho a nada, o sea día trabajado, día pagado... pero todo se paga a fin de mes, pero en honorarios tiene más derechos o más cosas...

- **¿Así trabajabas en el hospital de Los Vilos?**

Si trabajaba en el Hospital, hasta hace un tiempo atrás, después pase a honorarios y ahora ya a contrata...

- **En ese período tu avisas qué ibas a tomar el descanso por maternidad...**

Si al final es como una Ley, no te pueden obligar a trabajar estando con tu postnatal o prenatal...

- **¿Tu igual te pagabas las cotizaciones? me habías dicho antes...**

Sí, pero me las pagaba mi pareja, es como que imponíamos nosotros, como él era mi empleador y yo trabajaba... Fueron súper poquitos meses para solamente tener el parto, para que me lo respaldara Fonasa...

- **Claro, cuando se pagan las cotizaciones se pueden tramitar las licencias, para el postnatal necesitas 6, las cuales podían ser parcelas.**

Si yo creo que tenía 6, si me pagaron, pero 1, después ya no me pagaron más...

Entrevistadora: cuando tuviste el tema del postnatal

- **¿Tuviste problemas con tu empleador en el trabajo?**

No nada.

- **Y ¿cómo te informaste sobre el tema del postnatal?...**

Fue en el hospital y por mi cuñada, así como que me informé por eso, entonces ahí mi pareja hizo los trámites, así como a los 6 meses, y ahí nació el XXXX y no seguí cotizando más.

- **Entiendo... Como te comentaba estas preguntas o entrevista va enfocada en el postnatal, sobre tu núcleo familiar, como sale detallado en el consentimiento informado, que la información será usada por fines**

académicos, etc. Para comenzar, te puedes presentar indicando tu edad, cuantos hijos tienes, tu profesión, actividad laboral, sistema de salud, dónde actualmente estas trabajando, que funciones estas desempeñando... etc.

Soy XXXX tengo 34 años, trabajo en el hospital de Los Vilos, como TENS, tengo 2 hijos, XXXX de 13 años y XXXX de casi 4 años.

- **¿Tu tipo de contrato actual?**

A contrata.

- **¿Sistema de previsión de salud? en estos momentos...**

Se supone que nosotros somos Fonasa.

- **¿Quiénes conforman núcleo familiar?**

Principalmente somos cuatro, de vez en cuando llega la hija de mi pareja entonces seríamos 5, acá en la casa seríamos 4 sin contarla a ella.

- **Principalmente ¿quién realiza las labores de cuidados? de sus hijos e hijas, como bañarlos, hacer las tareas, limpiar la casa, cocinar, lavar, llevarlos al médico... etc.**

Es como compartido hoy en día, porque cuando está el papá con descanso, el me ayuda a bañarlos, cuando yo estoy ocupada haciendo algo, el hace el aseo...

- **Él (pareja y padre) ¿cómo trabaja? por sistema de turnos...**

Sí por sistema de turnos...

- **Cuando él no está ¿haces las cosas solas o igual tienes una red de apoyo?**

Si mi mamá como red de apoyo... a ella me la traigo una semana.

- **Esa conducta compartida que tú tienes con tu pareja con los que, del hogar, ¿se dio de la misma forma en tu casa, la de tus padres?**

Es que mi papá como que siempre ha trabajado, el ayuda a mi mamá, si es que hay que cocinar si ella no está, él cocina...

- **Pero por ejemplo cuando era pequeña, tu papá te bañaba, te llevaba al doctor o hacia las cosas que hace tu pareja actualmente...**

No, a lo más le ayudaba a tender la ropa a mi mamá, a lo más.

- **En la casa de tu actual pareja, ¿cómo eran los roles? principalmente quién hacia las cosas, o quien lo cuidaba más, si solo la mamá o papá...**

La mamá principalmente, no eran labores compartidas, el papá es machista no hacía nada...

- **En comparación con la realidad que viviste tú, en tu infancia, con la que estás viviendo actualmente... ¿consideras que es equitativa? Las labores que realizan juntos con tu pareja del cuidado de los hijos...**

En los cuidados sí, en los quehaceres de la casa también, laboralmente no, porque él tiene sistema de turno y yo también, entonces son distintos trabajos. Dentro de lo que él puede me copera.

- **En relación cómo te gustaría seguir criando a tus hijos en relación con los roles de género, por ejemplo, tú le enseñarías a tu hijo que es importante que el haga las cosas de la casa, que limpie su desorden...**

Si le estamos enseñando, yo soy como más machista en el sentido de que es hombre no hace nada, mi pareja como no, el Agustín que es más grande, no sé, le inculpa que haga su cama, que barra, que, si esta desordenado que levante la mesa, cosas que él pueda hacer...

- **Pero eso te gustaría cambiarlo en un futuro. O cree que lo seguirás criando igual.**

Al XXXX sí, que sea compartido hoy en día.

- **Bueno ahora te quería consultar por el tema de la maternidad en tu proceso ¿cómo fue tu ultimo embarazado en comparación con el último?**

Mira mi primer embarazo fue muy distinto al segundo, en cuanto al entorno familiar que había, cuando yo quede embarazada de XXXX era más joven, muy niña, no tenía cooperación del papá, yo por ser mujer, por ser mamá hacia todo. No era como ahora. Para mí todo esto es nuevo, que mi pareja de hoy en día me ayude, me coopere, que él lo bañe, lo mude, le haga la leche, es nuevo. Y con XXXX, con temas de embarazo (segundo hijo) fue complicado porque XXXX fue un pre excedero al nacer, venía con un mal diagnóstico, fue un parto de urgencia en Coquimbo, de ahí estuvo 12 días en neonatología conectado con máquinas, incubadoras, así que....

- **Fue complicado... y ese proceso ¿cómo lo viviste? como en lo personal, sentimentalmente...**

Mal, tenía rabia con todo, tenía rabia con todos, las hormonas estaban terribles...

- **En ese proceso, por lo complicado que fue el parto... principalmente ¿quién te brindo más apoyo? como desde tu familia o quizás amigos...**

No amistades no mucho, de mi familia mi pareja, estuvimos los dos en Coquimbo mi sueña, mi cuñado, estuvieron con nosotros en Coquimbo, una prima de él Juan mi pareja, una prima de el quien nos acogió en La Serena. mi mamá que estaba aquí con Agustín que era mi red de apoyo como fundamental...

- **Con el tema de la pandemia ¿cómo ha cambiado la maternidad ahora? o como te ha influido a ti igual...**

Por el tema de la pandemia, tú sabes que trabajando, yo salía a las 8 de la mañana no lo veía hasta las 5:30 de la tarde, desde, porque cuando tenía sistema de turno, me iba a las 8 de la noche, no lo veía hasta las 8 de la mañana o de las 8 de la mañana a las 8 de la tarde, no lo veía así como en todo el día, prácticamente no veía a ninguno de los dos, y de ahí yo me enferme, me dio una crisis de asma y como el asma es un factor clave para acogerse al teletrabajo, y me acogí al teletrabajo y ese me dio más oportunidad de estar con los niños en la casa de verlos 24 a 7... En la casa igual fue estresante porque yo trabajo en el área de salud, estuve trabajando un año en el proceso de la primera pandemia, estuve trabajando... tomando todos los protocolos posibles, no sé, antes me lavaba las manos afuera, me sacaba las zapatillas en una bolsa, todo afuera y tomando todas las precauciones...

- **Si difícil con los niños porque ahora, el más grande no iba al colegio estaba en la casa ¿cierto?**

Claro no había clases, estaba con clases online de que muchas de las veces de las clases no las entendía, después había que explicarle, no sé, muchas veces las tareas no se entregaban como correspondía. Porque uno cumple el rol de mamá y no de profesora...

- **A veces no se tiene la paciencia o destreza para explicarle o las capacidades para explicarles a los niños...**

Claro, XXXX por todavía es guagua, él no tiene mucha noción todavía de lo que pasa a su alrededor, pero también cuidándolo, por ejemplo, si íbamos soportaba la mascarilla que nadie soporta...

- **Por ejemplo, en el tema de ... retomando el tema del postnatal... el papá al momento del parto tiene 5 días... dijiste que trabaja por turnos ¿cierto?...**

Sí, pero él no se tomó esos 5 días, porque estaba recién estaba entrando al trabajo, o sea a una empresa donde había llegado recién. Entonces se tomó los 7 días que fueron como de su bajada, le dieron un día antes que bajará para que me llevará a mí a Coquimbo...

- **Entonces no se tomó los 5 días...**

No se tomó los 5 días...

- **En el momento del parto solo tomo esos 7 días y después retomó su trabajo así por el turno normal.**

Sí, claro era como "la vida continuaba".

- **En el caso hipotético si tu hubieses tenido el tema del contrato, si tu hubieses pagado todas las licencias, ¿tú le hubieses transferido días al padre de tu postnatal?**

Chuta difícil, porque al final, porque era yo, el XXXX dependía más de mí en ese sentido que de él, yo creo que no.

- **Entonces no le hubieses transferido días. La Ley establece que por ejemplo en la primera parte está el postnatal y luego viene el postnatal parental, que es a partir de los otros 40 días, entonces dice, en ese periodo, la mamá puede transferir días al padre, en media jornada o jornada completa. Entonces por eso te preguntaba porque igual la Ley lo establece, si hubieses transferido o no días, ese era el tema de la pregunta.**

Claro...

- **En relación con la Ley, ¿tú conoces la Ley del Postnatal o qué establece?**

No, no mucho.

- **Principalmente la Ley dice en el proyecto cuando lo presentaron, tenía tres objetivos, eran: garantizar mejores cuidados para los niños y niñas, una mayor extensión del postnatal a través de la coparentalidad, que ambos padres estén presentes en los cuidados y protección de sus hijos, independiente de su relación personal, llevar vida familiar y laboral. Con este postnatal parental de extensión, la madre le puede transferir días al padre, como el gran cambio que se hacía, porque antes siempre las mujeres se han tomado el postnatal y al hombre se le dieron esos 5 días en el momento del parto. Tú crees que esos 5 días, si tu pareja hubiese estado en otro trabajo, en otro momento que podría tomárselo ¿crees que estaban bien esos 5 días? ¿o son muy pocos?...**

No, son muy pocos, creo que ellos obviamente ellos necesitan igual más días para disfrutar a sus bebés... Por ejemplo, en mi caso, encontré que fue muy poco, porque dentro de esos 7 días, justo al XXXX le dieron de alta, fue como todo rápido, el llego acá con nosotros a Los Vilos y el mismo día en la noche tenía que viajar a trabajar, entonces no disfrutó como ese primer proceso del XXXX en casa.

- **Cuando ya le habían dado de alta, cuando ya estuvo en la casa... oye entonces, por ejemplo, en el tema de la Ley en sí, ¿qué modificaciones le harías? según tu experiencia a la Ley del postnatal.**

Que den más días...

- **Que le den más días al padre o que lo extiendan más a la madre. (?)**

A la madre más de lo que ya está creo que no, no, pero sí que le a lo mejor le den más días al papá, tal vez no 5 días.

- **En ese caso de la cobertura, en tu caso, como tu dijiste tenías como un contrato medio extraño de prestaciones de servicios, quizás podría ser una modificación que incluyan o amplíen más a quienes pueden acceder...**

Creo que si tu estas trabajando, independiente si tu contrato es a honorarios, compra de servicios, debiese estar cubierto, porque al final estas trabajando... Por ejemplo, en mi caso, yo salí ni siquiera fueron los días que tenía que tomarme del prenatal, yo salí mucho

después, porque día trabajado, día pagado, entonces no me convenía retirarme antes... Si, después tenía que ver iban hacer como 5 meses y algo, porque no alcanzan a hacer los 6 meses, iba a estar sin sueldo...

- **En esos 5 meses y medio, dijiste que te había pagaron una licencia ¿cierto?...**

Sí, solo una licencia...

- **La licencia ¿cubrió casi un sueldo? o cuantos sueldos más o menos...**

No, fue menos de un sueldo... si eran como, si mal no recuerdo, eran como \$180.000 no alcanzaba ni siquiera a ser \$200.000.

- **Principalmente, de que modificaciones le podrías hacer a la Ley, si tú crees que la Ley modifica los roles tradicionales de la mujer... porque al hombre solo le dan 5 días y la mujer tiene 6 meses...**

Yo creo que, si igual trataron como de modificarlo, porque antes eran 3 meses ahora son 5 meses y medio, pero en relación al padre, los 5 días es muy poco.

- **Entonces crees ¿que no garantiza mejores cuidados desde los padres a los hijos?**

No, porque, por ejemplo, en mi caso, XXXX fue parto normal, y yo quede bien al tiro, XXXX fue cesaría, entonces en 5 días tú no estás bien... entonces necesitas el apoyo, de tu pareja que en este caso es el papá.

- **Si, en su caso solo tuvo 7 días y nada más, se entiende es súper difícil.**

Si y ni siquiera fueron 7 días acá en la casa, fue que estuvimos en Coquimbo así que fue difícil.

- **Si en tu caso fue súper difícil... Y por ejemplo cuando tu retomaste el tema de retomar el trabajo... ¿cómo fue ese proceso? ¿fue difícil? por ejemplo después de 5 meses, de volver a retornar el trabajo...**

Si yo creo que para toda mamá es difícil dejar a su guagua, son guaguas en realidad, por ejemplo, XXXX si tomaba leche formula, entonces yo complementaba con lactancia materna y con formula, y no fue tan difícil, en este caso mi mamá era quien se quedaba al cuidado de ellos, entonces, más confianza no podía tener... Después llegaba el papá a los 7 días después y no era que llegara a descansar, él llegaba a ver a la guagua, entonces no se me hizo tan difícil volver... Si, igual le hizo bien a él, porque inconscientemente igual son mucho más independientes, más maduros...

- **Bueno, era eso por parte de las preguntas, principalmente el tema del postnatal, el proceso del embarazo, tu experiencia...**

Sí, yo me tomé el prenatal y después el postnatal y me respetaron esa como hora que sales antes, que se supone que es como lactancia materna. Y me respetaron todo eso, hasta que el XXXX cumplió los dos años. Como yo no salía amamantar al XXXX esa hora me la

cambiaron, salía una hora antes porque me la cambiaron, por ejemplo, de 8 a 5 que se trabaja en el hospital, entonces yo salía a las 4. Una hora por no venir amamantar.

- **Qué bueno, igual a pesar de que tenías ese tipo de contrato te respetaron.**

Sí, eso va más por la jefatura y me apoyó en ese sentido...

- **En el tema que no te pagaron la licencia... en esto último... ¿tu misma la tramitaste en el Compín?...**

Sí, nosotros fuimos...

- **En el Compín no te dieron alguna orientación.**

Es que la tipa que trabaja en el Compín es súper pesada. Como que de presencia no tenías ni ganas de preguntarle nada...

Entrevista N°5: Beneficiario de Postnatal

Bueno, vamos a empezar la entrevista XXXX, y primero que todo debo darle las gracias por participar de este estudio de pregrado que se titula "Roles de Género y Maternidad en Chile: un análisis de la ley postnatal Parental N° 20.545"

- **Para empezar, necesito que, si usted me puede hablar de una presentación general de usted, primero saber cómo se llama, la edad que usted tiene, cuantos hijos tiene, más o menos la edad de sus hijos si no quiere dar una edad exacta más o menos la edad de ellos, los estudios que usted tiene o la actividad laboral, si trabaja en el sistema público o privado, y lo mismo para el sistema de salud... si usted está en público o privado, y por último que tipo de contrato tiene... laboral.**

Mi nombre es XXXX, tengo 34 años y tengo dos hijas una de 7 y otra de dos años, soy casado y soy técnico en electricidad, me desempeño como operador de planta en una empresa estatal en ENAP y estoy actualmente en un plan de Isapre.

- **Ya, y lo primero que le quiero preguntar... bueno vamos a ir por parte primero vamos a hablar el tema como de la familia, después vamos a pasar al tema de paternidad y después vamos a hablar netamente del tema de la ley, entonces en esta primera parte que es de familia yo quisiera saber ¿Cómo está compuesto su núcleo familiar? es decir, si en su casa está usted, su pareja o esposa, familia cercana, ¿Quiénes componen su casa?**

Ya, bueno mi casa está compuesta por mí, mi señora, y mis dos niñas...

- **Y dentro de su casa o de su núcleo familiar ¿Quién es principalmente la persona que mayoritariamente se hace responsable del cuidado de sus hijas y de las labores del hogar, por ejemplo, ordenar, hacer aseo, etc.**

En este minuto, es 50 y 50, mi señora este año comenzó trabajando jornada completa, hasta las 6 de la tarde, entonces cuando ella vuelve obviamente estoy yo, respondo yo, como yo estoy en sistema de turnos, a veces en la semana tengo libre o de descanso y ahí me toca ver a las niñas, ordenar la casa, preparar el almuerzo, cuando llega el fin de semana, ahí ella ve a las niñas, se hace cargo de la casa y de todo el funcionamiento de la casa en general, a mí a veces me toca trabajar los fines de semana por mi sistema de turnos como te decía, entonces no siempre puedo acompañarla los fines de semana a ver a las niñas o la casa.

- **¿Y esto siempre ha sido así? por ejemplo, usted me dijo que esto es 50 y 50 ahora, pero ¿esto antes era así?**

Antes mi señora trabajaba como independiente, entonces era ella la que estaba más en la casa, era ella la que veía más a las niñas, y se involucraba más en las tareas del hogar por el sistema de trabajo que ella tenía, que en ese entonces era mucho más flexible que el mío y le permitía estar más en la casa, o sea en ese momento yo también ayudaba en la casa,

pero ahora como ella está trabajando jornada completa yo me involucro más en la casa cuando tengo libre.

- **Claro, le entiendo súper... y esta conducta que usted me describe que está en su casa, que, es decir, como que las tareas son 50 y 50, entre hombre y mujer por así decirlo ¿usted lo vio o es un patrón que se repitió por ejemplo en la casa de sus papas?**

No, la casa de mis papas era mucho más tradicional...

- **Ya**

Porque mi papa era muy a la antigua, con decirte que ni siquiera él ponía su tasa para la once o el desayuno... así de tradicional.

- **Como súper a la antigua...**

Muy a la antigua como se dice, porque mis papas se casaron muy jóvenes, entonces ellos tenían otro sistema para vivir, esa cultura tradicional donde el hombre salía a trabajar y la mujer que quedaba en la casa con los niños era súper marcada, ellos se llevan por poquitos años de diferencia, eran súper jóvenes... generación antigua, en cambio yo me case mucho más adulto, mucho más viejo, yo me case a la edad en que ellos me tuvieron a mí, entonces igual hay una diferencia...

- **Harta diferencia...**

Aparte que antes de casarme viví solo, y en ese tiempo de vivir solo yo me hacía mis cosas, me cocinaba, me ordenaba la ropa, ordenaba mi casa, mi señora también vivió algo parecido cuando era más joven, antes de casarnos...

- **Claro...**

Entonces cuando nos casamos y empezamos armar una casa el cambio no fue tan drástico porque como que ambos sabíamos lo que teníamos que hacer, de dividirnos ciertas tareas de la casa...

- **Tuvo como una pequeña introducción por así decirlo.**

Claro, todo el rato o sea nosotros tenemos este sistema de 50 y 50 porque cada uno sabe de antemano lo que tiene que hacer, por ejemplo... no sé cómo te decía antes mi señora trabaja jornada completa y cuando tengo libre yo veo a los niños y les hago de todo, pero cuando estoy en turno, yo no los veo mucho, y ahí es central por ejemplo mi suegra que no ayuda mucho cuando tenemos mucha pega los dos, ella también viene de vez en cuando y nos ayuda con la casa y sobre todo con los niños, a verlos, cuidarlos, hacerles almuerzo. pero sino estamos yo o mi señora a cargo.

- **Entiendo, y esta conducta que usted me describió de sus papas ¿usted tiene conocimiento de cómo habrá sido del lado de su señora? ¿Cómo habrán sido los papas de su señora?**

También, ellos eran una familia como se podría decir muy tradicional, y mi suegra era la que se hacía cargo y mandaba en la casa, entonces si ella no hacía todos los quehaceres de la casa, de repente ellos tenían nana, en mi caso no, mi mamá era... ha sido solamente ella la dueña de casa, entonces ella siempre ha estado... como así decirlo, en control de la casa, de todas las tareas de la casa.

- **Entiendo, y ¿usted con su señora conversan de estos temas? por ejemplo, de la dinámica que tienen ustedes como pareja que son 50 y 50, y con la diferencia que hay como se criaron ustedes con sus papas... como la dinámica que había en la casa.**

A veces, a veces yo le tiro la talla, no sé por ejemplo de la tasa de café o de té a mi viejo... pero como chiste porque yo soy... intento ser súper detallista con ella, si me despierto antes en la casa intento hacer desayuno, y cosas así, yo nunca le he exigido nada a ella, nunca le he dicho oye porque tú no lavas, oye porque tú no haces esto... al contrario yo intento siempre hacer las cosas para alivianarle la carga a ella.

- **Entonces, así como para englobar más o menos las ideas, y resumir un poco ¿usted me podría decir que entonces considera que la labor y el rol de madre y padre es equitativo dentro de su casa?**

Dentro de nuestra casa sí, es equitativo.

- **Y.... bueno usted con lo que me ha contado hasta el momento ¿Cómo le gustaría seguir criando a sus hijas... a sus niñas? es decir, como en el sentido de entregarle estos como valores o conocimientos de que las tareas son compartidas o quizás de otra manera que usted considere pertinente...**

No, tienen que ser compartidas porque ellas... como son... al ser mujeres, queda de repente ese estigma de que tal vez deberían ser solamente dueñas de casa, que obviamente ya eso está cada vez más obsoleto ese... ese paradigma que tiene la mujer, la mujer hoy en día son todas... han sido presidentes del país, entonces como yo voy a pedir que ellas queden achicadas a ese puro rol, ellas tienen que ser mujeres profesionales y tienen que ver su casa y cuando ellas tengan pareja, tengan marido, el marido también tiene que ser alguien que tenga estudios o da lo mismo el nivel, que tenga su pega y que ayude en la casa igual como... ellas vieron que su papá ayudaba a su mamá.

- **Claro, eso es como una herencia importante por así decirlo de dejar...**

Claro, claro.

- **Ya si entiendo, y bueno ya ahora entrando al tema de paternidad me gustaría que usted me hablara como vivió este proceso de la paternidad en ambos casos de su primera y segunda hija, tanto a nivel personal como familiar.**

Es complicado porque, o sea te hace madurar, que... tener una vida a cargo tuyo es algo súper... como decirlo, algo súper fuerte, porque ya uno cuando está soltero, no tiene niños uno es un poco más despreocupado entre comillas por la vida, como que uno de repente

no ve tanto peligros, tantas señales de cosas, y cuando tienes a algo tan frágil a cargo tuyo, te pones hacer más a resguardar más ciertas cosas a ver cosas que antes uno no... es más imprudente, como que te hace madurar mucho más.

- **O sea, para usted que los cambios que experimento con la llegada de sus bebés (bebés me refiero a sus dos hijas) ... los cambios que experimento fueron como más a nivel personal quizás, que...**

Sí, a nivel personal totalmente.

- **Y, hubo... no sé si usted me podría decir, ¿usted tenía una expectativa de la paternidad previa a ser papá? ¿y esto cambio al momento de ser papá en la realidad?**

No sé si expectativas, pero uno tiene... como claro algunas expectativas formadas por... en mi caso yo siempre en la casa de mis papas mis hermanas dejaban a sus niños de repente en las mañanas o de repente en las tardes para ellas ir a trabajar, y yo me quedaba un rato con ellos antes de ir a la universidad o en las ventanas y cosas así, entonces uno se genera una idea, claro no es lo mismo ser papá que ser tío, pero uno más o menos se da... se hace cierta idea del cuidado de los niños.

- **Claro, quizás como una pequeña noción más o menos...**

Claro.

- **¿Y usted tenía algún tipo de red de apoyo que lo ayudara a enfrentar esta etapa de la paternidad, por ejemplo, sus papas, hermanas, amigos?**

La red de apoyo más cercana es mi suegra, la mamá de mi señora porque vive cerca de la casa y la otra es mi propia mamá, cualquier momento o cualquier duda yo la llamaba diciendo oye mamá te acuerdas de esto, oye mamá... ¿cómo se le hace la comida a la bebé?, o cosas así, y en el caso de yo necesitar ir a dejarlas, porque mi suegra no podía yo iba a dejarlas a la casa de mi mamá y nos ayudaba con la bebé.

- **O sea, en ese sentido igual estaban como bien contenidos.**

Sí, teníamos... teníamos una buena red de apoyo.

- **Y ahora con respecto a lo que está pasando con la contingencia sanitaria, ¿Cómo ha influido la contingencia, si es que ha influido en el proceso paternal?**

Mira, más que nada al principio yo tenía muchas aprensiones porque sentía que la más chica iba a perderse muchas experiencias, porque como uno los intenta resguardar al máximo, obviamente no las queríamos sacar a ninguna parte sobre todo el año pasado y el inicio de este año, entonces recién este año la más chica comenzó a ir al jardín de a poquito, empezó a sociabilizar con otros niños, y por ejemplo, la hemos sacado a muy pocos lugares con mucha gente, a lugares abiertos, la he sacado como dos o tres veces nomas así como contadas con los dedos de la mano para no exponerla al virus,

en cambio si tú vas dos años o tres años atrás los niños tú los sacabas a cualquier parte, mi hermana sacaba a sus chicocos que al mall, que a las dunas, a la playa, que al cine, etc. ahora yo voy viendo a donde podría llevarla... a ya si la puedo llevar a tal parte, y la bebé obviamente como son sus primeras experiencias para ella es todo como mágico como una bebé, entonces siento que se ha como retrasado un poquito como de ese aprendizaje del mundo, pero mientras va avanzando la contingencia se ha podido recuperar.

- **¿Y de manera como más personal de usted, la contingencia ha influido en el tema paternal?, por ejemplo me refiero, específicamente en temas de tiempo, le pongo un ejemplo, por ejemplo hay personas que antes viajaban todos los días a Santiago por temas de trabajo y ahora con la pandemia están con teletrabajo entonces eso ha hecho que estén en la casa al 100% y obviamente la paternidad se ve influenciada en este caso de mejor manera entre comillas porque han podido compartir mucho más tiempo en la casa con la familia y con los hijos, entonces en ese sentido ¿la pandemia ha influido, lo ha afectado?**

En verdad en mi caso, en mi caso particular como yo trabajo en turnos... trabajo en una empresa estratégica entonces mi trabajo no se puede pasar a teletrabajo, entonces yo seguí continuando, seguí trabajando durante toda la pandemia en turno, o sea no me cambio nada de hecho incluso cambiamos el horario de trabajo, antiguamente trabajábamos de 8 a 20 y de 20 a 8, y durante la pandemia quedo de 7 a 19 y 19 a 7, pero como tengo días de descanso, o sea los he tenido siempre desde que trabajo en la empresa mis días con las niñas nunca han cambiado siempre se mantuvo igual, entonces a mí en verdad, lo que es ese tipo de paternidad jamás ha cambiado, siempre he tenido mis días laborales y mis días de descanso, que son prácticamente 6 días trabajados son prácticamente son 5 días y medio de descanso, entonces es que como trabajara la mitad del mes.

- **O sea, en este caso usted no se vio como... no hubo ningún cambio.**

No nada, no me he visto afectado en ese sentido.

- **Ya, y ahora como entrando en el tema de la licencia parental en sí, ¿usted hizo uso de este derecho?**

Sí.

- **¿Y en qué año fue esto?**

2019.

- **Fue como un año antes de la pandemia...**

Claro, o sea podríamos decir que fue como unos 6 o 7 meses antes de la pandemia.

- **Y ¿de qué manera supo de la existencia... o si tenía alguna noción de que existencia una licencia para hombres?**

Claro, yo algo había escuchado de compañeros de la pega que un año antes o dos años antes alguien se había tomado unos días y comencé a preguntar porque nadie sabía muy bien, así que le pregunte a un compañero del sindicato y al comodín que tengo en recursos humanos que siempre me responde todas las preguntas y me dijo que si, efectivamente, tenía unos días legales son 5 días, y que me los tenía que tomar durante el período que duraba el mes, así que llame a mi jefe y le dije oye tengo estos días, y fue como a ya ok, y nosotros como trabajamos en turnos, lo único que tenía que hacer era como buscarme como yo buscarme el remplazo durante esos días y me los podía tomar.

- **Ya, y en ese sentido de lo que usted me habla, entonces ¿Cómo funciona para usted la licencia? por ejemplo, con relación al jefe, a su jefe, si hubo alguna traba, si hubo algún problema o si todo fue súper fluido...**

No, nosotros para tomarnos los días nosotros teníamos los días de vacaciones y algunos días extra de concepto que se llaman descanso dominical o antigüedad en turno que son días de vacaciones extra, nosotros... nunca tenemos muchos problemas en el tema de tomar los días con respecto a los jefes y a recursos humano, no. Básicamente uno puede pedirla siempre y cuando nosotros tengamos el reemplazo más o menos listo, que la persona que va a ir por ti ese día que tú te estas pidiendo, porque no podemos dejar el puesto de trabajo botado. Pero es súper sencillo, a mi jefe directo yo le pido, oye me voy a tomar tales días, ok, tienes tu remplazo, si, no hay problema.

- **Y por ejemplo en el tema de los pagos ¿usted no tuvo problemas, no le pusieron alguna traba?**

No, nada, nada, nada...

- **¿Todo fue súper, así como parejito entonces?**

Sí.

- **A ya, entiendo. Y ¿una vez terminada la licencia. aaah pero perdón, pero algo que no me quedo muy claro, usted uso los días de postnatal, ¿pero los complemento. .. me explico que los complemento con otros días?**

No, no, era para explicarte que nosotros del año... nosotros tenemos muchos días o sea no muchos días, pero tenemos varios días de vacaciones bajo diferentes conceptos, los días de vacaciones, unos días que se ganan por una cantidad de domingos trabajados al año, y otros que te dan por años de servicios, entonces nosotros constantemente estamos pidiendo ciertos días, entonces los jefes están acostumbrados a que nosotros pidamos esos días de vacaciones o esos días extra... lo único que te piden es la persona que va a venir por ti nomas.

- **Entiendo, como que hay que tener eso listo antes de hablar.**

Sí, y por lo general la gente siempre te dice que si... uno también hace, a ellos mismos uno también los cubre.

- **Ya, ¿y una vez terminada la licencia y los días que usted se tomó ¿Cómo fue el proceso de retomar las labores en el trabajo? o sea... en el fondo si quería volver, o no...**

Aaah, si, si, quería estar lo máximo que pudiera en la casa si me gaste todos los días de vacaciones que tenía y también esos días que tenía me vinieron como anillo al dedo, para estar aquí con mi señora, ayudarla con todo, apegarme a la bebé y uno por estar así chiquitito no se quiere perder nada, aunque pasan durmiendo nomas y tomando papa, uno quiere estar aquí lo máximo posible.

- **O sea, ¿tenía ganas de reincorporarse al trabajo o no?**

No muchas, no muchas, lo que pasa es que también mi señora... como decirlo, uno también quiere estar para su pareja, en este caso mi señora porque igual es un proceso que yo vi que ella quedo muy agotada las primeras semanas, la bebé cuando son chiquititos la única manera que tienden a comunicarse es con el llanto, entonces de repente uno no sabe qué le pasa, puede que sean cólicos, puede que tenga hambre, uno recién esta como aprendiendo a conocer al bebé y dejarla sola con la bebé recién del parto igual es fome para ella porque después de todo lo que pasa tener altiro que estar pendiente de todo es súper agotador, entonces para darle un apoyo.

- **Claro, y.... o sea no sé si usted me podría hablar, pero, eso fue las mayores dificultades entonces cuando hubo esta dinámica de la licencia que, el tema quizás que su señora estaba súper cansada y ahí estaba usted como para complementar y apoyar...**

Claro.

- **Ya, entiendo. Y ahora en cuanto al tema de la legislación que dice que... la actual legislación que es la del postnatal contempla que la madre pueda transferir días al padre, cuando las mujeres se toman la licencia ellas pueden, tienen la opción de transferirle días al padre, yo quiero saber si en su caso ¿esto fue así?**

No, no, nosotros no lo hicimos así, básicamente porque yo no tenía muy claro cómo... cómo hacerlo, y ella se tomó el pre y postnatal, pero fue súper poco también lo que le dieron también lo que se tomó ella de licencia, fueron un par de... no me acuerdo cuanto fue, pero me acuerdo de que fue súper poco y ella después tuvo que comenzar a trabajar de nuevo...

- **¿Pero eso fue por una decisión personal o por temas laborales?**

Fue por una decisión personal, fue decisión personal porque ella tenía un compromiso laboral, entonces... porque ella tenía que hacer clases en una universidad entonces dijo, ya voy a tener la bebé y a esta fecha me puedo incorporar con ustedes.

- **Y a lo mejor lo pongo en un caso entonces quizás si su señora no hubiera tenido como esa presión o ese compromiso laboral ¿quizás si lo hubieran hecho de otra manera?**

Yo creo que sí, yo creo que sí, porque ella igual se... después al tiempo me dijo pucha tal vez debería haberme tomado más días o haber estado más tiempo... tampoco fue que se fue a trabajar todo el día, ella hacia un par de horitas nomas de clases y después volvía, pero era todo el show de que tenía que sacarse leche antes de ir, de repente estaba allá, pedía un ratito permiso para sacarse la leche también, entonces...

- **O sea, no es que igual ahí hay un trabajo previo importante a...**

Claro, hay una preparación, sí.

- **Claro, una preparación importante igual. Y... quería preguntarle, no sé si usted conoce la ley así como de manera textual, pero se supone que esta ley que modificaron el 2011 la hicieron para garantizar mejores derechos para los niños, es decir que, ambos padres participen es como un beneficio para ellos también, siguiendo legislaciones internacionales... y cosas más modernas por así decirlo, y yo quiero saber cómo en relación a todo lo que me ha hablado y la experiencia que ha tenido con el postnatal de su señora y con el suyo ¿si usted considera que esta ley garantiza mejores cuidados para los niños o no? como si la participación de ambos padres es como... ¿se ve reflejada en un buen ambiente para los niños? ¿o si la considera una ley moderna usted?**

Eeeh... o sea con 5 días es poco lo que se puede hacer, pero entre tener 5 días y no tener ninguno algo ayuda, aparte que creo que se pueden tomar así de a uno, no es necesario tomarlos todos de corrido, creo que dice la... algo dice la ley de eso.

- **Es como... que usted los puede repartir en los días que usted estime conveniente, claro.**

Entonces, claro entonces tal vez tú lo podrías ir repartiendo en la semana o sea o dentro del mes que uno tiene para tomárselo ahí y jugando un poco con eso, yo en el caso de nosotros como te digo yo tenía a mi suegra y a mi mamá para ayudarnos en ese tiempo, hay otras personas que no tienen esa red de apoyo, me acuerdo que de hecho una amiga de mi señora que tubo bebé un año antes que nosotros 2018, como a los cuatro o cinco meses tuvo que poner al hijo en sala cuna, al chiquitito porque su marido trabaja en fuerzas armada entonces siempre pasaba afuera en... no me acuerdo como se dice el termino, y ella también trabajaba entonces y no tenían con quien más dejar al bebé así que el chiquitito tenía que ya dejarlo en sala cuna. Nosotros afortunadamente se quedaba con mi señora o con mi suegra o mi mamá... o conmigo también en mis días de descanso, hasta que aguantamos más lo que pudimos, más lo que pudimos con la bebé hasta mandarla al jardín.

- **O sea, cree entonces que... que se debe, a pesar de que son pocos días estamos consciente de eso... ¿cree que se da coparentalidad que es lo que se pretende? es decir, que ambos padres participen.**

Sí, si yo creo que sí.

- **Ya, y ahora por último para cerrar ¿qué modificaciones le haría usted a esta ley precisamente?**

Que tal vez no sea necesariamente el mismo mes de nacimiento, tal vez extender un poco más ese período y mantener tal vez los mismos 5 días... tal vez tomarse tres y tres...

- **¿Cómo quizás un poco más de flexibilidad y....?**

Sí, un poco más de flexibilidad sí, porque yo cuando justo a mí me paso que justo estaba terminando el mes, cuando yo me entere que me podía tomar hasta 5 días, así que tuve que llegar y pedir todos encima, tal vez si hubiese tenido 30 días más para poder flexibilizar un poco los días con el turno... no sé.

- **¿Y en el caso de las mujeres como... que cambios le haría usted a la ley?**

Aaah, que fuera más prologada la licencia... porque muchas, lo que yo me he dado cuenta yo es que justo es un período de que mi señora y varias amigas y conocidas quedaron embarazadas que algunas o varias de ellas terminaron con otro tipo de licencia, por estrés o uno de los chicoco tenía problemas alimenticios... tenía problemas alimentarios entonces tuvieron que extender una licencia por ahí... entonces son cosas que talvez la misma ley podría darte una licencia un poco más extendida de lo que es ahora.

- **Claro, ¿cómo para no ir tirando licencia por todos lados quizás y así poder ir cubriendo los días que uno le hacen falta?**

Claro.

- **Entiendo súper bien... bueno Mauro eso era, llegamos al fin y le doy las gracias, nos sirvió mucho y ante cualquier duda no se... que quiera saber me escribe nomás no hay ningún problema...**

Yapo, chao cuídate.

Entrevista N°6: Beneficiario de Postnatal.

- **Bueno, buenas tardes XXXX, gracias por la entrevista y.... bueno esta es una entrevista semiestructurada para mi tesis que se titula "Roles de Género y Maternidad en Chile" y vamos a hacer un análisis de la ley del postnatal. Y en relación con lo mismo, me gustaría primero que partieras con una presentación general tuya, diciendo tu edad, tu nombre, cuantos hijos tienes, la edad de tus hijos, en qué sector trabajas, si es sector público o sector privado, y que sistema de salud tienes o tenías al momento del postnatal.**

Ya, bueno mi nombre es XXXX, tengo 38 años, soy ingeniero constructor, tengo dos hijos, XXXX y XXXX, de 6 y 4 años respectivamente. Cuando nacieron mis hijos, y bueno hasta el momento he tenido Isapre, en ese minuto la Isapre Vida Tres, y bueno... vivo en Quilpué con XXXX mi señora, tenemos esta familia.

- **Y en relación con lo mismo, bueno... quienes, o sea ¿cómo está compuesto su núcleo familiar? en su casa y ¿quién es principalmente la persona que se hace responsable del cuidado de los niños y las labores domésticas del hogar?**

El núcleo familiar está compuesto por XXXX mi señora, yo y los dos niños, como te dije de 6 y 4 años, eeh tenemos una señora que nos ayuda todo los días, se llama XXXX, y bueno, ella esta con contrato cierto, y nos ayuda aquí con las labores de la casa y con el cuidado de los niños, y bueno hasta... antes de la pandemia era totalmente necesario porque los dos papas salíamos del lugar y ella se quedaba con los niños mientras uno llegaba del colegio, y le ayudaba con sus labores del jardín... y bueno con los horarios de alimentación. Entonces en ese aspecto, como que ella estaba todo el día, en estos casi dos años de pandemia aquí a estado mi señora con teletrabajo, prácticamente los dos años y obviamente ella se ha hecho cargo de lo que es la... las labores de crianza de los niños con el apoyo de esta persona que nos ayuda porque ella se ha mantenido trabajando con nosotros. Yo he trabajado, sigo trabajando desde afuera entonces, o sea, con horario de 8 a 6, pero fuera de la casa, no he tenido teletrabajo, entonces bueno, me voy de lunes a viernes, salgo a trabajar, llego, cuando llego obviamente trato de compartir lo que más puedo con los niños, jugar un rato, ayudar algo de tareas, y ayudar en las labores domésticas que a esa hora puedo hacer, que es dar de comer, lavar, bañarlos, pijamas, etc. y ahí ya se acuestan.

- **Ya, entiendo, súper, y esta conducta que usted me describe que está en su hogar ¿es una conducta que usted vio en la casa de sus padres? haciendo una regresión a su infancia.**

Es muy similar, es muy similar, porque en mi caso mi papá trabajaba... bueno, mi mamá en realidad era, mi papá trabajaba y mi mamá era la dueña de casa, en este caso también ha sido así, pero también mi señora trabaja digamos tiene su trabajo afuera, que estos dos años han sido online desde la casa, cierto. Pero también ella ha tenido que compatibilizar trabajo con crianza, en el caso mío, cuando era chico con mi hermana estábamos los dos en la casa y mi mamá estaba abocada 100% a nosotros y mi papá trabajaba, entonces tiene

algo de similitud, como en el rol paterno pero en el rol materno también en este caso se da la idea de que mi señora también trabaja, entonces tiene que cumplir ciertos requerimientos, tiene horarios, y tiene esas complicaciones, aparte de las labores de crianza de los niños.

- **Y entonces en relación a lo que usted me ha hablado ¿considera que la labor que se da en la casa, tanto de madre y padre es equitativa? ¿usted podría decir que es equitativa? ¿o hay una persona que se lleva más pega que la otra por así decirlo?**

No, sin duda, por lo menos en ese rol mi señora es la que se lleva más pega, mi señora se lleva más trabajo porque está más tiempo con ellos, ella ha tenido que estar en este tiempo de pandemia con las clases online, si bien es cierto que tenemos a esta persona que nos ayuda todos los días con las labores del aseo, de la casa, del aso y también de los niños, pero claramente la mujer se lleva al menos en el caso de nosotros, se ha llevado más trabajo.

- **Y de acuerdo con lo que me ha comentado hasta el momento, haciendo como una proyección hacia el futuro ¿cómo le gustaría seguir criando a sus dos hijos?**

¿En qué sentido?

- **Me refiero, en valores, las precauciones con la pandemia, como ha cambiado la dinámica familiar, así como en general.**

Bueno, nosotros lo hemos conversado y seguramente más pronto que tarde... mi señora va a dejar de trabajar, su trabajo que tiene fuera de la casa, para quizás dedicarse ya en un tiempo completo prácticamente a lo que es la crianza de los niños, porque también van creciendo, los dos van a requerir más tiempo de atención, de apoyo en sus labores escolares, estudiantiles, y se da esta dinámica de nosotros que también por la lógica familiar y todo nos conviene también que en este caso yo siga trabajando afuera, y que la mamá ahí se empiece a dedicar 100% a los niños.

- **¿Eso es más o menos algo que tienen ya acordado, lo han conversado?**

Sí, lo tenemos conversado y creemos que en un tiempito seguramente se va a dar esa figura.

- **Y ahora entrando al tema de paternidad en sí ¿cómo ha sido la experiencia de ser padre, tanto a nivel personal y a nivel familiar?**

Bueno, muy enriquecedora, muy... una experiencia hermosa, muy sacrificada también, sacrificada por la responsabilidad que uno tiene con los niños, que hay que irlos... hay que irles enseñando todo, cierto, desde sus necesidades... bueno darles sus necesidades básicas para también después irles enseñando, desde chiquitito sus responsabilidades, que como desarrollarse en sus hábitos, su disciplina, ya cuando entran al jardín o al colegio las cosas que tienen que hacer, entonces es su cuota de responsabilidad también, de sacrificio, en

cuanto a la parte de pareja también hay tiempos que se postergan cierto, y que... porque todo ahora gira en función de los niños, en la crianza, y eso también los adultos tiene que entenderlo, tienen que entender que ya hay momentos en que los niños pasan a ser la prioridad y uno... tiene que sacrificarse y la , las libertades y las cosas que uno tenía antes ahora son menos, pero sin duda es una experiencia positiva... positiva, hermosa.

- **Y ¿cómo se modificaron las expectativas que usted tenía con respecto a la paternidad? si es que tenía expectativas, o sea me refiero... es decir, por ejemplo, usted pensaba que la paternidad iba a ser de tal manera ¿y fue así al momento de la realidad? y si no, ¿en que fue distinta?**

Sí, yo creo que se asemejaba... se asemejaba a lo que uno pensaba, más o menos si, en términos generales, claro las diferencias son que uno no... hasta que no lo vives no te... no entiendes un poco los tiempos que hay que tener, por ejemplo, hasta que no lo vives no te das cuenta del tema de los trasnoche, de que te despiertas en la noche a ver si están bien, cuando están enfermos si tienes que dedicarle todo el tiempo una energía para que pase rápido esa enfermedad, esas cosas son las que uno en realidad no las conoce, y tienes que apechugar nomas en realidad como se dice, pero esa es como la parte que uno tiene que estar ahí, la parte responsable, la otra parte... la parte la mayor parte, la parte bonita cierto, cuando uno empieza a interactuar con ellos, a jugar a entender, y verlos que son dos personas que están en la familia, una parte muy linda, eso es lo que uno... yo creo que eso no cambia mucho las expectativas, porque es lo que uno conoce más que nada, pero la parte cuando están las complicaciones ahí hay que en verdad eso uno no se lo imaginaba antes, como te decía, las enfermedades, las dificultades... cuando les pasa algo, que en realidad por el amor que uno les tiene trata de que no les pase nada cierto, pero siempre van a suceder situaciones, así que hay que estar preparado o si no hay que tratarlo de la mejor forma.

- **Y en ese sentido, por ejemplo... no sé, me hablaba de las dificultades o de las cosas lindas... o sea, me hablaba de que tenía una señora en la casa que los ayudaba...**

Correcto.

- **Pero me refiero ¿tienen alguna otra red de apoyo que los ayude a enfrentar tanto la paternidad como la maternidad? por ejemplo, me refiero, padres, suegros... tíos, amigos.**

Tenemos a nuestras mamás, la mamá de mi señora y a mi mamá que nos ayudan dentro de sus tiempos y dentro de sus posibilidades cuando... cuando les pedimos ciertas cosas, o sea cosas puntuales, básicamente, pero sí, están presentes... con temas de cuidados, de cuidados por un día, o una tarde, de repente por una noche, ese tipo de apoyo, aparte de la persona que trabaja con nosotros.

- **O sea, ¿se podría decir que están bien contenidos igual?**

Sí, sí, si hay contención y también los niños tienen identificadas a sus abuelas o a sus abuelos, así que esa parte también nos ayuda.

- **Y con respecto a la contingencia sanitaria que se está viviendo actualmente... bueno usted me hablaba de que no, no le ha tocado hacer teletrabajo, ha sido, se ha mantenido en trabajo normal.**

Claro.

- **Ya, pero desde esa perspectiva... ¿cómo ha sido, o cuales han sido las diferencias de enfrentar la paternidad en un contexto por así decirlo "normal" y ahora con un contexto de contingencia sanitaria como la pandemia? ¿ha habido diferencias? ¿o considera que no?**

Bueno, lo que más nos ha afectado son los tiempos, los espacimientos como familia, lo que nosotros teníamos antes de la pandemia no cierto, de poder salir, a la plaza, al parque, la misma playa, así con tantas restricciones, sin medidas de protección, de aglomeraciones, de horarios, etc. Los dos últimos años de pandemia nos hemos visto restringidos, eso yo creo que ha sido lo más... de parte de la experiencia que hemos tenido con nuestro hijo mayor de que si escolaridad la haya llevado toda prácticamente con pandemia y clases online, eso también ha sido una situación nueva, que obviamente lo más recomendable es que estén con clases presenciales porque comparten con los niños, les da estimulaciones a los niños, verdad, les ayuda en su desarrollo, así que yo creo que eso ha sido lo más difícil, como el espacimiento, y lo que hacíamos fuera de casa con la familia y el tener que adaptarnos a las clases online.

- **Y ahora, entrando al tema de la licencia del postnatal, quiero saber si ¿usted hizo uso del postnatal y como funciona la licencia en su caso?**

Claro, yo hice uso de los 5 días hábiles en ambos casos de mis hijos, la verdad es que no tuve ningún problema, en el caso de mi empresa informe al departamento de recursos humanos, a mi jefatura, y no hay ningún problema durante esos 5 días, para estar en mi casa, estar con mis hijos, estar con mi señora, y cuando ese plazo se cumplió ya volví a trabajar, no tuve problemas.

- **Ya, y ¿cómo es que usted se enteró de los derechos del postnatal? no se ¿se lo explicaron en la empresa, o fue por un tema de información propia? ¿cómo fue ese proceso?**

Fue información propia, información propia, porque uno en los 9 meses de embarazo de la mujer se va informando y uno va planificando la, la logística y lo que va a pasar en la familia una vez que nazca el bebé, entonces en las semanas previas, en los meses previos nos estuvimos informando, por distintos canales, internet principalmente y después uno corrobora información con la empresa y todo es como se piensa, además que en el caso del hombre son solamente 5 días hábiles que me pedí, que es como poco, o sea no es un gran impacto para mi empleador.

- **Y en ese caso ¿usted no lo complemento con otro beneficio para que se quedara con más días con licencia? por ejemplo, con vacaciones.**

No, no, no lo complemente, tome solamente los 5 días.

- **Aaah ya, ¿y porque razón no? ¿o fue porque estaba bien los 5 días y no fue necesario?**

No, porque vacaciones... no me acuerdo mucho, me parece que ya habíamos tomado ya en el verano anterior, y siempre las dejamos para los veranos entonces no... no quisimos hacer uso de esas vacaciones porque o sino también me iba a quedar sin vacaciones para la... para la época estival, que es cuando nosotros más nos gusta salir, entonces dijimos que los 5 días... era, era como el camino que íbamos a seguir.

- **Entiendo, y una vez terminada la licencia ¿fue muy difícil retomar las labores en el trabajo? ¿y tenía ganas de reincorporarse al trabajo?**

Eeeh, no fue difícil, no fue difícil, porque en 5 días no cambia mucho las expectativas de trabajo... quizás y de ganas no tenía muchas ganas de volver (risas).

- **Ya, y.... bueno...**

No, pero de querer volver, o sea de nuevo no es que quiera, que quiera volver como loco al trabajo, pero en realidad se entiende que el plazo se cumple, efectivamente uno esos 5 días no duerme mucho, pero los días que vienen para adelante tampoco uno duerme mucho, o sea las responsabilidades igual siguen lo que pasa es que uno los 5 días ya no está tiempo completo, después efectivamente uno no está tiempo completo porque en el caso mío salgo de la casa a trabajar y... pero algunos sigo apoyando...

- **Claro.**

Yo creo que no era que uno tuviera ganas de volver al trabajo, ni nada, pero se entendía que era lo que a uno le tocaba y bueno había que asumirlo digamos.

- **Claro, yo le iba a decir que la actual legislación contempla que la madre puede transferir días al padre, y yo quisiera saber si...**

Sí, lo sabemos.

- **Bueno, usted me dice que se tomó los 5 días y, pero solamente eso ¿entonces porque no hicieron uso del beneficio de donde la madre puede ceder días al padre? ¿Por qué no hicieron uso de ese beneficio?**

No, porque se los quisimos dejar a la madre, le quisimos dejar a la madre la mayor cantidad de días posibles, porque finalmente es ella quien está en este proceso de adaptación con el bebé, de amamantar cierto, de dar las cercanías con el bebé, de dormir con él, así por lo menos lo pensamos nosotros, entonces si había que tomar una decisión en realidad el tiempo era más valioso para ella estar con los hijos, yo podía salir y volver y lo más valioso era que ella se quedara todo el tiempo posible con los niños.

- **Claro, y, o sea entonces ¿Qué condiciones tendrían que darse para que si usted, por ejemplo, se tomara este beneficio? ¿Qué es lo que tendría que variar?**

Eeeh, sería bueno dar más tiempo para el hombre del postnatal, pero si sin afectar el tiempo de la mujer, entiendo que hay países que dan por ejemplo 9 meses en la mujer y 3 meses el hombre, entonces fabuloso cierto, porque ya eso es un largo proceso para los dos, después la mujer sigue harto tiempo más de postnatal, efectivamente los 5 días es prácticamente nada, estar con él bebé, pero en el caso de nosotros como te decía decidimos que la mayoría cantidad de tiempo era mejor que estuviese la mamá y bueno después, lo típico que uno tira licencias o que la mujer tira licencias o días de vacaciones, etc. efectivamente para prolongar más el tiempo con los niños. En el caso del hombre, claro, yo creo que falta... sería bueno más tiempo, sería bueno más tiempo por ley digamos y no tener que estar perdiendo días de vacaciones, o permisos, o licencias falsas, y estar al menos los dos o tres primeros meses acompañando más a la mujer y al bebé.

- **Claro, y bueno, uno de los objetivos principales del proyecto de ley del postnatal parental es garantizar mejores cuidados para los niños y las niñas, entonces de acuerdo con esta experiencia que dice la ley, y de acuerdo con la experiencia que han tenido ustedes ¿considera que esta ley garantiza precisamente mejores cuidados para los hijos y para las hijas, o para los bebés?**

¿Pero con los 5 días de papá?

- **Eeeh claro, o sea más que los 5 días es como que ahora hay una participación del hombre... ¿se entiende?**

Sí, yo creo que todo avance es bueno, todo avance es bueno... claro todo avance es bueno, nunca va hacer suficiente, lo más probable, creo que nos falta por avanzar, en compaginar lo que son las leyes laborales, los derechos de los trabajadores con los derechos parentales, los derechos de la familia, en este caso particular como te digo, creo que para una... hay casos puntuales, distintas situaciones pero para una familia más o menos común y típica, donde ambos trabajan, creo que podría ser más el tiempo de postnatal del papá, y eso hay que ver cómo se puede compatibilizar para que al empleador tampoco le afecte, no le afecte tener dos meses tener a un trabajador afuera, con licencia, a lo mejor que ese empleador tenga beneficios tributarios, o beneficios para contratar a alguien mientras este ese período del hombre afuera del trabajo... creo que para allá hay que avanzar.

- **Ya, entiendo. Y por último ¿qué opina de la corresponsabilidad y de la crianza que plantea la ley? es decir, se entiende como corresponsabilidad de que ambos padres, vivan juntos o separados participen de forma activa y equitativa en la crianza de los niños ¿qué opina con respecto a ese planteamiento de la ley?**

Bueno, que está bien, que está bien, las situaciones familiares y de pareja son muy diversas, a veces están juntos, o separados, a veces con querer o sin querer, a veces hay matrimonios que se separan cuando la mujer está embarazada, o al poco tiempo de que nazca el bebé, a veces por trabajo uno de los dos está afuera por turno, etc., etc. Así que, me parece que todo lo que apunte, todas las legislaciones que apunten a que la responsabilidad familiar y la crianza sea muy por partes iguales, me parece muy bien, y que se tenga que dar los beneficios o las facilidades para ambos para que eso pueda ser así, así que creo que está bien.

- **Y ya por último para ir cerrando las ideas, aunque ya me lo había dicho anteriormente, pero así ya como para englobar las ideas ¿qué cambios le haría a la ley del postnatal tanto para las madres como para los padres? ¿y a su juicio como debería ser este?**

Bueno, no... yo no estoy muy enterado de lo que es la legislación al pie de la letra, cierto, pero por las experiencias que uno vive creo que definitivamente más tiempo para el hombre, o para los dos digamos porque efectivamente si la mujer traspasara todos sus días al hombre y ella tampoco le quedara mucho tiempo para... para quedarse con él bebé, lo cual es más difícil por las funciones de amamantar que tiene que hacer con él bebé... pero se hace muy poco entonces, definitivamente creo que el tiempo... a mí me parece que el primer año, el primer año de los bebés es muy... es muy importante por la salud, por los apegos, por la alimentación que tiene que tener... también es un primer año importante para el matrimonio, para la pareja, entonces creo se viven cambios, se producen dificultades, me parece que en ese primer año hay que fortalecer las ayudas que se puedan tener, no sé si económicas o de ventajas de en los trabajos, de quizás trabajar en media jornada, etc. etc. eso me parece que es preponderante, y en la parte económica creo que también es caro, es caro, habría que tener ayuda, más ayuda estatal, más beneficios, etc. para que el tema a las familias no se les haga tan pesado, el primer año, porque son muchos gastos los que... los que se empiezan a tener en ese primer año versus como venían ellos... trabajando... manteniéndose antes digamos, es muy costoso.

- **Ya, no tengo más preguntas, estamos muy bien, y gracias XXXX, por la entrevista.**

Entrevista N°7: Beneficiario de Postnatal.

Buenas tardes bienvenido a la entrevista consta de más o menos doce preguntas, es más bien como una conversación desde tu experiencia con la paternidad. Como tú ya leíste el consentimiento informado, esto es parte de nuestra tesis, tú me firmaste con tu nombre y firma, sin embargo, es totalmente confidencial y con fines académicos. Lo que principalmente nosotras estamos investigando es sobre la coparentalidad entre hombres y mujeres que han sido beneficiados por el postnatal, como la Ley establece una coparentalidad, pero principalmente lo que nos importa es como tú vives esa coparentalidad, como la percibes.

- **Para comenzar, se puede presentar por favor, por ejemplo, su profesión, dónde trabaja, qué tipo de contrato tienes, sistema de salud, sistema de previsión, entre otros.**

Bueno, mi nombre es XXXXX tengo 35 años, trabajo en una empresa que se llama Sierra Gorda SCSM en la localidad de Sierra Gorda, soy ingeniero en control y automatización, actualmente trabajo a contrato indefinido, llevo 3 años bajo esa condición. Y tengo una hija.

- **¿Cuántas hijas tienes?**

Una hija, legal.

- **Su sistema de previsión ¿cuál es?**

Disculpa, es Isapre.

- **Para comenzar, principalmente ¿Por quién o quiénes está compuesto tu núcleo familiar?**

Mi núcleo familiar está compuesto, bueno por mí, mi señora, que no estamos casados legalmente, la hija de ella y la hija que tenemos en común.

- **¿Quién es principalmente la persona que se hace responsable de las niñas en el cuidado? ¿quién principalmente las lleva al colegio? ¿les ayuda con las tareas o las lleva a los controles médicos, las baña y las cuida mayoritariamente?**

En estricto rigor somos los dos, pero por el tema que yo trabajo por turno, ella se hace cargo totalmente de ellas. Sin embargo, cuando yo estoy ahí ese tema es compartido, soy yo quién las va a dejar al colegio, ayudo en las tareas, las llevo a control también. El tema es compartido, pero mayoritariamente es ella ejecuta esas acciones porque yo trabajo por turno, entonces los 7 días que no estoy lamentablemente no puedo acompañarlas o ser parte de ese proceso. Sin embargo, cuando estoy con ellas en mi descanso yo soy quien va a dejar a las niñas al colegio, soy quien me levanto y preparo el desayuno, vamos a control.

- **Una consulta, tú pareja ¿tiene una red de apoyo los días que tú no estás? Me refiero a una red de apoyo a alguien como su mamá o alguien más.**

Ella tiene a la parte familiar, que es su mamá a sus hermanas y su papá, que en el caso que necesite, ya sea hacer unos tramites o ir a un control con la niña más chica y la otra niña tiene que ir al colegio y tienen que ir a buscarla, está la red de apoyo que puede digamos ir buscar a la otra chica.

- **En relación con el tipo de crianza que ustedes están implementando, que tu comentas que es más bien equitativa ¿fue la misma crianza que tuvieron tus papás o los papás de ella en este caso?**

No, totalmente distinta, digamos mi papá se dedicaba a trabajar y era mi madre quien se dedicaba a ver todos esos temas, en la situación de ella, son papás separados que no vivieron juntos, entonces es la misma situación. La mamá es quien se hacía cargo de todas esas necesidades de los niños, digamos llevarlos a consultas, ayudarlos en las tareas.

El apoyo que nosotros ejercemos sobre las niñas es distinto a como nosotros lo recibimos.

- **Tú en algún momento del proceso antes de tener a la bebé ¿comentaron eso? o comentaron el tema de cómo se iban hacer responsables de las niñas ¿cómo iban a compartir las labores? o fue algo así que salió de forma innata.**

Salió innatamente, creo que yo, bueno tengo 35 años, fui papá a los 34 años entonces cuando tú ya tienes una edad madura, por así decir, creo que eso se asume automáticamente, digamos eres el padre te tienes que hacer responsable y tienes que apoyar, la situación no es como antes y tienes que ser responsable. Nada dejar de hacerse responsable de las cosas de la casa o los niños porque simplemente trabaja.

- **Su pareja ¿trabajaba en el momento de que ella quedo embarazada?**

Si ella trabajaba, era kinesióloga en la UTI en un Hospital en Santiago.

- **Ella ahora ¿retomó el tema de su trabajo?**

No, no lo retomó, ella trabajaba por honorarios y después ella presentó la renuncia, posteriormente ella tuvo ofertas laborales para volver a reintegrarse, pero por temas de la pandemia y más que todo por la atención de la bebé prefirió no seguir trabajando.

- **En relación con el tema de la paternidad ¿cómo viviste tú ese proceso? Porque igualmente es un proceso de cambios, un proceso de adaptación, ya tu dejas de ser la prioridad de tu vida y pasan a ser tus hijos. ¿Cómo fue ese proceso para ti? ¿fue un cambio muy drástico? cómo viviste el proceso en sí.**

Mira igual el cambio fue drástico porque yo antes de ser papá, prácticamente estaba solo, digamos éramos pareja con la Vale, quien es la mamá de las niñas, pero tenía un grado de libertad mucho mayor que ahora. En el momento que quedó embarazada fue cuando hubo un cambio de chip por así decirlo, todo el enfoque iba hacer para la familia que ese era el fin. Uno teniendo pareja dice, sabes que la idea no es estar en la categoría de papás soltero, papá o mamá luchones cierto, era conformar una familia, entonces ese proceso de hasta

que nace la niña digamos son 9 meses, es bastante tiempo que tienes para ir asumiendo el cambio.

- **Claro, tu igual tenías 34 años... entonces tenías cierta madurez en el proceso. Pero en ese tiempo cuando ella queda embarazada tu dijiste que ella siempre ha tenido la red de apoyo de su familia, ¿cierto?**

No era planificada, ella tiene 30 años quedo embarazada quedo embarazada a los 28 con 8 meses.

- **Por ejemplo, con el tema de la contingencia de la pandemia... ¿Cómo influyó en el proceso de la maternidad? Por ejemplo, ella tuvo a la bebé en una circunstancia que es muy distinta, si bien ella ya había sido mamá antes, pero acá fue totalmente distinto el proceso del parto, por lo que yo entiendo quizás ella estuvo como en un momento contigo, quizás después ya no pudo estar en la sala y todo ese proceso lo vivió sola. A lo mejor por lo mismo, el no poder salir o celebrar como celebrar un Baby Shower por ejemplo, a ella ¿le afectaron en sus temas personales?**

O sea, en el tema del nacimiento, creo que fue el proceso que más le afectó en el sentido de que cuando fue el parto, yo pude estar con ella al principio en el ingreso en el parto y ahí no la pude ver en dos días más, entonces, en ese lapso que estuvo sola, donde no podía recibir visitas nada. Creo que fue el lapso que ella más sintió de la pandemia. En el tema del baby Shower efectivamente no lo hicimos, porque fue al inicio de la pandemia y por temas de seguridad no hicimos nada más, que solo venían sus padres, sus hermanos, digamos, con un núcleo más reducido y acotado en ese tema.

- **Y en el tema del Postparto como fue por el tema de la pandemia.**

En el Post parto fue distinto también digamos a una situación normal, ya que todas las visitas que recibimos fueron fuera de la casa, ya, no ingresaba nadie, ni la mamá, ni el papá ni los hermanos por la misma situación como forma preventiva. Pero digamos, no estuvo sola, siempre hubo el llamado, había gente que la iba a ver, gente que estaba afuera de la casa, quizás veían a la bebé por la ventana cierto. Pero ella tenía el apoyo, pero no tenía el contacto.

- **Se entiende por el tema de la pandemia. En el tema personal tuyo ¿Cómo lo hiciste en el ámbito de tu trabajo? En La Ley de Postnatal Parental se establece que el padre tiene derecho a 5 días, esos 5 días tú te los podías tomar en el momento del parto o en el primer mes o de forma parcelada.**

Lo que yo hice fue tomarme los 5 días legales continuamente, a la vez lo complementé con vacaciones. Ya que nosotros al trabajar por sistema de turno 5 días continuos sin contar el domingo equivale a casi un turno, entonces si consideras tu turno, tu descanso, más vacaciones, más y otros descansos son aproximadamente 42 días digamos que estas fueran, acompañando a tu pareja.

- **Entonces tu tuviste esos 42 días del momento en que nació tu bebé**

Sí, totalmente acompañando a la familia.

- **Y por ejemplo y como te informaste del tema de los 5 días, o alguien te informo en el trabajo, llamaste a la Isapre, ¿cómo fue ese proceso?**

Es cultura general digamos que en sentido que tenemos que saber eso antes de, digamos que, está la Ley que estipula eso y el tema de la experiencia de otros compañeros que tienes hijos.

- **En sí tu ¿no leíste la Ley? o sea la Ley completa.**

A no, no, leí extractos pequeños de lo que sale en las publicaciones de Instagram, redes sociales o en los mismos noticieros, o sea digamos en el Mercurio o en la Cuarta. Hay veces que sale, ya tengo 35 años hay veces que leído un par de veces esos artículos.

- **La Ley del postnatal parental establece que, por ejemplo, en el caso hipotético que tu pareja estuviese trabajando, siguiese trabajando, pasan los primeros dos o tres meses y ella puede transferirte días a ti, ¿Ustedes hubiesen hecho esa transferencia de días? en el caso hipotético que ella hubiese tenido un trabajo estable, que no fuese quizás por honorarios.**

Sí posiblemente lo hubiésemos hecho así, pero en estricto rigor, solo por temas de no utilizar mis días de vacaciones, era usar los de ella o los míos. En estricto rigor ahí iba a ver un previo acuerdo con la correlación de que era mejor, porque si ella me da sus días, no sé si va a haber un efecto económico, porque va a hacer, no sé si complementado con la Isapre, digamos por esos días, es como si fuese una licencia me imagino.

- **Funciona con licencia, o sea el padre igual tiene el tema del fuero, que no lo pueden despedir.**

Claro, o sea los 5 días legales que te corresponden como padre son digamos como feriados, pero los que te transfieren ellas, no son feriados como tal, sino que quedan como licencias.

- **¿Tú no tuviste que presentar la licencia?**

No

- **Tu solo avisaste que era el momento del parto de tu hija....**

Si correcto solamente eso. O sea, se estipula que es por nacimiento, digamos que en el formato de vacaciones se estipula que es por nacimiento y después se integran los otros días a las vacaciones.

- **Cuando fue el proceso del parte, dijiste que estuviste más o menos como 40 días en la casa, y cuando retomaste el trabajo ¿cómo lo hicieron? el tema que tú ya tenías que volver a viajar a Antofagasta, que eran 7 días que ella iba a estar sola con las dos niñas en plena pandemia. Entonces cómo fue ese**

proceso ¿cómo se fueron acomodando? o ella tuvo una red de apoyo ¿cómo fue el proceso cuando tu volviste a trabajar?

Cuando yo volví al turno, ella ya había sido madre anteriormente, entonces digamos no era una experiencia nueva, sabía que acciones tomar, donde apoyarse, que podría pasar dentro de esas primeras semanas o esos primeros meses. Ya entonces, no existía como una especie de miedo que fuese a pasar algo o que se sintiera insegura.... Lo que, si complemente, con un tema más de seguridad de la casa, porque ella va a estar sola, entonces sería esa implementación de seguridad. Lo que es cámara, alarma, sistema de luces inteligentes, para darle un poco más de tranquilidad y apoyo en ella. Para lo que es cuidados de las niñas. Eso igual estaba conversado y no fue complicado el hecho de que yo me haya tenido que ir a trabajar de nuevo.

- **Consideras que los 5 días, al momento del parto al padre le dan los 5 días o también la madre tiene la opción de transferirle días, pero tu ¿consideras que esos 5 días son suficientes para el tema del cuidado de tus hijas al momento del parto?**

No, no digamos al estar los 5 días del horario de oficina no conviene, yo estuve 40 días con mi familia y se, digamos que ahí se nota el apoyo, porque es todo un proceso....

- **En ese sentido La Ley dice que partió, desde el presidente, para garantizar mejores cuidados a los niños y niñas, que, de acuerdo con tu experiencia, tu estuviste los 40 días, pero es por tu trabajo, gracias a tu trabajo que te complementaron las vacaciones. Pero en un trabajo normal de oficina solo serían los 5 días entonces, ¿crees que la Ley establece o garantiza la coparentalidad de los padres?**

No, no la garantiza, digamos, existe un apoyo, pero es insuficiente, por la complejidad de lo que implica el cuidado de un bebé: No solo cuidas un bebé, tienes que cocinar, lavar, ordenar, comprar insumos y con un bebé, y una mamá sola, si no tiene red de apoyo es imposible, y una semana, es un bebé muy pequeño. Más por ejemplo si la mamá tuviese que salir a comprar.

- **Como tu igual conoces un poco de la Ley, tú qué crees y como fuiste igualmente beneficiario ¿qué modificaciones le harías a la Ley para que garantice la coparentalidad e igualdad de los hijos e hijas?**

Lo más sencillo en estos momentos sería aumentar los días, digamos tres semanas en estricto rigor, eso sería como lo que cambiaría o un mes de gracia, por así decirlo.

- **Por ejemplo, no podrían ser los 6 meses o tú crees qué es mucho, más o menos son 5 meses y medio aproximadamente que tienen las mujeres legalmente en el postnatal más postnatal parental.**

Mira lo que pasa, que siendo realista, 6 meses para un padre sería muy buen apoyo en general para la familia, porque la bebé a los 6 meses empieza a tener un grado más de independencia, ya, si sería bueno, pero a la vez te puede generar a ti un daño laboralmente

que un beneficio, ya que en 6 meses estructura laboral puede cambiar mucho y a ti también como profesional, te puede afectar ya que al volver al trabajo, después de 6 meses si las condiciones de trabajo han cambiado, la gente ha cambiado, no sé, en el caso de la minería, el proceso ha cambiado volver a entrar en línea, te puede tomar más de 6 meses, te pueden cuestionar, entonces, puede terminar incluso hasta en un despido, en 6 meses si uno está afuera. Obviamente en mi percepción, en mi opinión. Así que yo lo haría paulatino, un mes de un mes, dos meses, tres meses y así sucesivamente. Creo que, de 5 días, a 6 meses creo que sería mucho...

- **¿Sería muy drástico en nuestra legislación?**

Yo creo que también afectaría al hombre, pero también creo que la afecta. Nosotros igual tenemos mujeres en el trabajo, donde digamos están con el prenatal y postnatal, ya se ve, ya se nota cuando vuelve cuando retorna al trabajo y tiene complicaciones como profesional, porque le cuesta digamos la situación que están trabajando, con quienes están trabajando y le afecta. O su imagen igual le afecta como "oye estuvo fuera 6 meses" claro "no cacha nada", así fríamente.

- **Si entiendo, quizás nuestra legislación está un poco atrasada o el tema laboral no está muy bien legislado. Por ejemplo, hay países como Finlandia si no me equivoco, el papá con la mamá tiene la misma cantidad de tiempo, de receso por el postnatal. Sale que ellos por ejemplo no tienen una dificultades, quizás obviamente habría que hablar con alguien de esos países y consultar, pero como estamos en un proceso de cambio, quizás podría ser como dices tú, paulatino. Finalmente... ¿cómo tú crees que te gustaría criar a tus hijas? para finalizar.**

Con respecto a lo que tu dijiste, en otros países también, como el que vengo (Japón) el hombre no se toma los días del postnatal, porque laboralmente es una pérdida de fuerza laboral y afecta en la imagen de la empresa o como trabajador, hay un tema cultural también ahí. Entonces si bien hay países que esto no afecta, hay países que, si afecta, y la gente no se toma ese tiempo.

- **Claro, cómo dices tú, quizás nuestro país no estaría tan acorde, dado que principalmente es un país minero.**

Hay que buscar el equilibrio real, versus lo que cuesta a la empresa digamos ese efecto, porque al final va de la mano. Yo me puedo tomar los días que quiero, las licencias que quiero, por el hecho de estar con la familia, pero a la empresa para ellos les implica un costo adicional o le afecta digamos, entonces, ahí uno podría jugar con la jefatura en este caso.

- **Eso principalmente, lo último como te decía ¿cómo te gustaría criar a tus hijas? ¿cómo te gustaría que fuese quizás la crianza?**

La crianza de mis hijas, principalmente tengo pensada en enfocarlo en valores, valores que creo que es lo más importante en una persona, el no mentir, no robar, no matar, no ser

envidiosos, el tema de la meritocracia me gustaría reforzarles, la autoestima cierta, hay cosas que quiero. En mi caso yo soy bien machista en mi familia, bien patriarcal, el patriarcal manda (broma), pero no de una manera muy seria, en el sentido que el hombre y la mujer creo que somos distintos, pensamos distinto, fisiológicamente somos distintos, psicológicamente somos distintos, mucho más que la pared entre hombres y mujeres, digamos, existen diferencias, creo que eso no lo podemos negar, no somos iguales, tenemos necesidad en común quizás, y tenemos otras necesidades que no son común y quizás a veces no se entiende, entonces, hay cosas que nunca voy a entender de mis hijas, el cómo piensan, el cómo sienten. Pero si hay cosas que sí podrían inculcarles que son los valores. Ese es el fuerte, ya otro tema es más cultural, digamos que no se encierren en que solo existe Chile, existe otro mundo, otras posibilidades, otros lenguajes, otras culturas y para eso es viajar, ese es mi fin. Continuar, viajar con mi familia ir a Japón, ir a Europa, no sé, Estados Unidos, para que vean que existe otro mundo, que no se cierren las posibilidades que solo están Chile o Latinoamérica. Manteniendo sus valores y sus estudios y la meritocracia, creo que podrían ser personas buenas que aporten a la sociedad.

- **Muchas gracias, eso principalmente, por ayudarnos a conocer la experiencia que habías vivido tú en la paternidad, el tema de tu familia, el cambio que vivieron con la bebé, pero principalmente lo que nos importa la Ley.**

Entrevista N°8: Trabajador venta de planes en Isapre.

- **Hola, XXXX, buenos días, gracias por esta entrevista, y.... bueno como te explicaba antes, esta entrevista servirá para mi tesis de sociología titulada "Roles de Género y Maternidad en Chile. Y te doy las gracias de antemano, porque esta entrevista es un poco diferente a las otras, ya que tú eres la persona que trabaja en el sistema de salud privado, es decir, de las Isapres, con los planes de salud, etc. y desde esa perspectiva era muy importante entrevistarte y contar contigo, así que por eso te damos las gracias de antemano, por tu disposición y voluntad de querer participar en esto.**

No, de nada Belén.

- **Así que, para empezar, me gustaría que, si pudieses hacer una presentación general tuya, saber cómo te llamas, me refiero para saber... para tener identificada yo a la persona, pero como te dije la entrevista va a hacer anónima. Así que, saber cómo te llamas, cuanto tiempo llevas trabajando en el rubro de las Isapres, en que área tú te desempeñas, y entre otras funciones en general.**

Ya genial, bueno mi nombre es XXXX, trabajo en Isapre Consalud, trabajo hace aproximadamente como 8 o 9 meses, no me acuerdo ya cuento es, más o menos 8 o 9 meses, desde enero, es un campo como complicado de entender, es más creo que para los clientes, o sea para uno, yo trabajo en el área de ventas, soy asesor comercial y para mí fue difícil entender un poco, y me imagino que para los clientes debe ser mucho más difícil poder entender un plan de Isapre, como funciona y como sacarle mayor provecho.

- **Y.... así ya para que vayamos introduciéndonos ¿cómo funcionan los planes de Isapre en general?**

Mira, en general funcionan a través del 7% legal que le descuentan al trabajador por concepto de salud, cada plan de Isapre tiene diferentes coberturas y diferentes clínicas, ya, eso va a depender, y eso es pega como de uno, como asesor, de identificar donde vive para colocarle las clínicas más cercanas, por un tema de comodidad, o clínicas de preferencias porque se han atendido toda su vida ahí, o vamos viendo como caso a caso. Hay clínicas obviamente que son como más caras, y que el plan tiende a subir mucho más, y hay clínicas que son obviamente más baratas y el plan es mucho más bajo también, pero se divide generalmente en tres, hospitalario y ambulatorio, son como los dos reglones que se utilizan, en donde siempre el hospitalario tiene mayor que el ambulatorio, porque, porque lo hospitalario es lo más caro, como el hecho del pabellón, de... de estar un día cama, porque al final lo que se vende más allá de los procedimientos es la hotelería dentro de la clínica... el si vas a estar en una habitación solo, sola, si vas a tener baño privado dentro de la habitación, entonces eso también es algo que la gente se fija mucho al momento de contratar un plan... pero siempre trabajamos alrededor del 7%, obviamente si la persona está dispuesta a pagar más porque quiere tener más cobertura o porque tiene cargas, en este caso hijos o cargas... existen las cargas legales y las cargas médicas, las cargas legales

son como las cargas, son los hijos e... y las cargas medicas son el hermano, la pareja, la mamá, el papá o cualquier persona que tú puedas incluir dentro de tu plan, y ahí va subiendo.

- **Claro, y ahora viendo el tema como de la ley del postnatal ¿cómo funciona el postnatal en una Isapre?**

En realidad, es bastante... no... no es tan engorroso como se piensa, el sistema de Isapres está hecho para que sea un poco más sencillo en ese aspecto, al menos en el tema de los pagos. Se ingresa igual que una licencia, se tiene que ingresar eso si a través de... de cómo se llama del sistema medico desde licencias, se puede electrónicamente o se puede presencialmente a la sucursal, cuando ingresan el postnatal... es la Isapre la que costea los, las licencias, porque funciona igual que una licencia, y las paga mensualmente.

- **Aaah ya, y el tema de los pagos de las licencias ¿cuáles son... si es que existen... cuáles son los mayores problemas que se puedan presentar?**

La falta de documentos entregados... es que lo que pasa es que igual piden harta documentación, cachai, por ejemplo, piden... certificados del doctor, y piden un montón de cosas, y van pidiendo dependiendo de persona a persona, entonces hay causales de rechazo y es generalmente porque están mal subidos los documentos, y ahí claro hay un poco más de problema porque hay que ir a reforzar, ver qué onda, que pasa, pero todo es solucionable dentro de la Isapre, o sea, en general... en general son todas pagadas.

- **Y en términos de costo esta... esta, la licencia del postnatal a diferencia de otras licencias ¿es muy cara en comparación con otras licencias?**

Claro, o sea por ejemplo, la Isapre, tú entenderás que la Isapre igual es un negocio, ellos siempre hacen un comparativo en lo que tú has puesto en la Isapre versus lo que ellos han tenido que poner como Isapre, entonces claro, hay personas con las cuales que se identifican entre comillas como "perdidas" o "alto costo", porque, porque tienen rentas altas, y están hace poquito en la Isapre, cachai, por ejemplo no sé, llevan dos meses en la Isapre, y después se declara el embarazo, entonces la Isapre ya sabe que eso va a significar costos, y ahí la Isapre se puede decir que no le "gusta como cliente", cachai.

- **Y en ese sentido existe por ejemplo que la Isapre se pueda... no sé cómo llamarlo técnicamente, pero...**

¿Desafiliarlo?

- **Claro, como rechazarlo, o decirle como... no, sabes que no le podemos cubrir, etc.**

Sí, sí, o sea lo primero que hace la Isapre en realidad es buscar "el pero", el buscar la excusa para no pagar, ver desde cuando está el embarazo, si es que la persona está embarazada o no está embarazada, etc. cachai, entonces, cuando busca la menor... el menor detalle donde se puede agarrar para no pagarla, sí, lo hace.

- **Ya, y en ese sentido, entonces ¿qué es mejor entonces? porque me refiero...**

Ahora, todo dentro de esto es dentro del marco legal igual, o sea, no es que ellos inventen pretextos para.

- **Claro, me imagino, pero le quería preguntar entonces ¿cómo lo hacen entonces, por ejemplo, las mujeres que quieran contratar un plan de Isapre y son ellas digamos las... autoras o las titulares? ¿o les conviene más, por ejemplo, que otra persona, en este caso el marido o pareja... él contrate el plan?**

Lo que pasa es que si ya está embarazada, y quiere contratar un plan de Isapre, para tener todas las coberturas que correspondan, como el momento del parto, como el prenatal, como el postnatal, o los controles, y todo eso, y ya está embarazada, es súper difícil que la vayan aceptar... o sea, la Isapre la va aceptar, pero la va aceptar con condicionamientos, eso quiere decir que le va a cubrir no lo que especifica el plan, si no que en base a novenos, como se llama, que es en base a los nueve meses del embarazo, por ejemplo, si ella tiene ya dos meses de embarazo, le hacen un cálculo un poco complicado en el cual solo cubre como la parte que ellos aceptaron como por cubrir el embarazo, y termina siendo mucho menos, y termina siendo más conveniente para la Isapre.

- **Y ahora con respecto a la... yo no sé si tú sabes, pero la ley del postnatal dice que las madres pueden transferir días al padre.**

Exacto.

- **Y en ese sentido ¿cómo funciona la Isapre? ¿tienen alguna incidencia o simplemente se tramita la licencia como cualquiera otra?**

No, simplemente se tramita como cualquier otra en realidad, en realidad lo avisa en este caso el empleador, porque generalmente eso se le avisa al empleador, cachai, entonces después el empleador es el que notifica a la Isapre o directamente el médico tratante... ahí, ahí... es el mismo proceso en realidad, tanto para hombres como para mujeres.

- **Ya, y según su experiencia ¿cuán informada están tanto las mujeres como los hombres respecto en este caso a la ley del postnatal o de las licencias del postnatal?**

Eeeh, bien informadas, bien informadas, con respecto... o sea, a pesar de que no se saben la ley a fondo si saben un poco al respecto al beneficio ponte tú el que me acabas de nombrar que es que pueden transferir al padre tiempo del postnatal, si tienen conocimiento de ciertas... de ciertas partes, entonces lo preguntan al momento de. Me ha tocado muchos clientes donde, claro, me dicen, así como no estoy embarazada y la verdad, pero si me gustaría, por ejemplo, no sé, a empezar a querer a tener hijos, cachai, y te hacen todo ese tipo de preguntas y están súper informadas respecto al tema.

- **Y según su opinión y su experiencia también, en todo este rubro de las Isapres ¿usted considera que la ley del postnatal está bien implementada? o sea, es decir, que se ajusta y es acorde a la realidad de las familias chilenas.**

Mira, la verdad. en cierta forma sí, tubo mejoras, tubo mejoras, pero igual a mi parecer siento que es poco, siento que es muy generalizado para catalogar caso por caso, o sea, porque todo embarazo es diferente, todo bebé nace de forma diferente, cachai, entonces, hay guagüitas que necesitan más cuidados que otras y el apego con la familia y con la mamá en este caso es súper importante, entonces, yo creo que ahí queda un poco al debe la ley, a pesar de que se pueda transferir y todo al padre, que es muy buena elección, o sea, es una muy buena decisión, siento que todavía se puede hacer un poco más con eso.

- **Y así como más o menos, estadísticamente se no sé si tú lo has podido ver, pero más o menos, un aproximado, usted puede decir ¿se hacen tantas transferencias al padre? ¿o eso no se usa mucho?**

No, no, no se usa mucho. Lo que pasa es que la mayoría, la mayoría....son madres solteras, cachai, entonces la verdad es que mucho, mucho, no se usa.

- **Y, entonces con respecto a la ley ¿usted cree que existe la coparentalidad? es decir, que se promueve la coparentalidad.**

Sí, sí, o sea dentro de... sí, se promueve, pero quizás debería ser más equitativa, más que... que sea como un beneficio que uno le pueda regalar días al.. como prácticamente como si fuera un favor.

- **Y ya por último para finalizar ¿qué cambio le haría a la ley para que esta fuera como más amena en relación a las Isapres?**

Eehh...

- **Me refiero específicamente a la ley del postnatal.**

Claro... mira la verdad yo creo que tener más facilidades como para poder implementar de forma efectiva dentro de las Isapres, o sea yo creo que eso va con un cambio directamente al decreto ley que rige la Isapre.

- **¿Y podría ser como... no sé si a lo mejor que existan tantas trabas para cuando una mujer está embarazada y quiera tomar un plan, etc.? No sé si eso sería como beneficioso cambiarlo.**

Claro, y más facilitador en el sentido de que se pueda hacer todo de forma mucho más digital, que lo pueda auto gestionar, que no tenga que ser un proceso tan engorroso y que tenga más facilidades para poder hacer las transferencias de días o de postnatal a la pareja.

- **¿Y porque dice que es engorroso?... porque...**

Porque, claro, porque en general siempre piden mucha documentación, entonces con mucha documentación hay que ir a sucursales, las sucursales ya sabemos que es un caos

porque filas, que te mandan para allá, que te mandan para acá, cachai, entonces al final es algo que se podría simplificar, pero no lo simplifican, claro, para que sea engorroso.

- **Mira, que fome en todo caso...**

Negocio... negocio de las Isapres.

- **Sí, como decías usted, es como súper... negocio obvio, privado...**

Sí... sí... claro, no es que velen por la salud del cliente, si no que al final es un negocio donde ellos tienen invertido dinero, y al final necesitan ganar más dinero, no tienen como un rol social dentro... de... a pesar de que son grandes empresas y todo, no tienen un rol social, si no que tienen un rol lucrativo solamente.

- **O sea, por lo que usted me cuenta, ¿se me imagina que siempre van como a ganador?**

Claro, es como las AFP, si al final en el sistema de previsiones en general siempre es así, tanto de... salud como de pensiones porque como es un sistema obligatorio en el que hay que estar en uno o en otro... y desgraciadamente la salud pública no es tan efectiva o tan a tiempo... no sé si me explico como que funciona, pero funciona a largo plazo.

- **Claro.**

Entonces, claro, hay que pagar más, hay que... para poder tener una mejor salud y una mejor salud significa que la financian privados, y privados que tampoco no quieren perder tampoco su dinero.

- **Claro. bueno XXXX no tengo más preguntas, así que le agradezco mucho.**

No, no te preocupes de nada, y cualquier cosa que necesiten me hablan nomas.

- **Gracias XXXX.**

Entrevista N°9 Trabajadora del Compín.

Como dice el consentimiento nuestra tesis trata, maternidad en Chile, titulada “Roles de Género y Maternidad en Chile: un análisis de la Ley Postnatal Parental” Nosotras obviamente la queremos entrevistarla como usted es trabajadora del Compín.

- **Para comenzar, lo primero, si usted se puede presentar a grandes rasgos, donde trabaja, que labores desempeña, durante cuánto tiempo lleva realizando esa labor...**

Bueno mi nombre XXXX, trabajo en la Seremi de Salud hace 12 años, específicamente en la Unidad de Compín. He trabajado en la subcomisión de Valparaíso, en la subcomisión de Viña y ahora estoy a cargo de la unidad de licencia acá en la oficina de Marga -Marga, la oficina provincial de la autoridad sanitaria en Quilpué. En labores, de administración y atención de público, además estoy a un mes de titularme, estudio trabajo social, tengo una licenciatura, eso.

- **Principalmente como decía nuestra tesis, sobre el postnatal parental en Chile, a nivel institucional, de que trata la Ley de Postnatal Parental, o como nos puede explicar usted a grandes rasgos como es Ley, o la misma información que ustedes les entregan a las beneficiarias...**

Mira la Ley esta, hizo un intento serio... yo voy a hacer bien critica a.... con la extensión del postnatal, dura 84 días, esta Ley se aprobó, no me acuerdo si en el gobierno del Piñera 1, parece que fue...

- **Fue en Piñera, en el 2011 se aprobó La Ley, Piñera fue quien la impulso a través del "convenio" del presidente y la mando al Senado....**

Claro, y como nuestras ultimas decenas de años, estamos acá en Chile, las leyes no se le consultan a las personas que están realmente afectadas por eso, vienen hechas ya, y obviamente para una mayoría si, sirvió, o sea, extender un tema por 84 días más, estamos hablando de casi 6 meses, si es importante, lo que sí... quiero hacer una observación...Tu hablabas de maternidad, este, es un derecho para las mujeres tragadoras, no todas las mujeres, solamente las mujeres que tienen trabajo, que tienen un trabajo formal, teijas, a parte del reposo... Esta el tema que si tienen derecho al "famoso" SIL, que es el Subsidio de Incapacidad Laboral... Y no todas las mujeres tienen derecho al subsidio. Entonces, tiene hartas variables que hay que revisar, teniendo en cuenta que las licencias médicas, están en un contexto, de un Decreto Supremo del año 84, teijas esto se armó en plena dictadura... Entonces igual es complejo porque el mundo laboral, sobre todo el femenino en ese tiempo, era mínimo o como decirlo, informal, ¿Te teijas? Entonces ahora la gran mayoría de las mujeres en este país trabajamos y esta cosa del postnatal y del permiso del postnatal parental afecta, claro, pero debió haber sido mejor... debió haber sido mejor. Nosotras igual leímos la Ley en sí, entendíamos también que pedía ciertos requisitos, haber, cotizado, haber cotizado, aunque sea parcelariamente... No es como un postnatal universal o un subsidio que le vaya a llegar a todas las mujeres que tienen un hijo.

- **En si ¿son casi los seis meses de extensión?**

Claro, 84 más 168 días, este permiso, el segundo permiso, tiene tres formalidades, como ustedes tienen que haber revisado la Ley... Uno es que las mamás se lo tomen completo, los 84 días, otro que se lo tomen parcial, es decir, que trabajen una jornada y que otra jornada se queden en casa, la tercera opción es que le den las últimas 6 semanas de permiso al padre. ¿Te fijas? es eso...

- **Con el pago de las licencias médicas ¿cómo calculan la licencia, o sea, el pago del subsidio? Que eso es un poco "enredoso". Yo lo entendí de cierta forma, porque leí, por ejemplo, me metí en la página de la Ley, en si es muy enredada, pero leí lo que se llama Ley Fácil, que se supone que es como más ameno, como uno entender cómo se calcula...**

Mira, toda licencia médica tiene una regla general que, para tener derecho a un subsidio, porque reposo médico lo tienes, así que eso es la única entidad que puede cortar el reposo médico es la Compin. El derecho al subsidio, lo primero que te piden es tener 180 días afiliados a la AFP, o sea 6 meses. Dentro de esos 6 meses, tener 90 días cotizados, ya. Ese es el piso para toda licencia médica, excepto las Laborales, que es otra Ley y que es otra cosa.

La diferencia es que acá, las con las licencias maternales, que tienen las prenatal 42 días previos al nacimiento del bebé, el postnatal y el parental que sigue calculando con los mismos. Y las primeras cuatro licencias de un hijo menor de un año, tienen la misma base del cálculo. Súmale a esto que, para estas licencias maternales se pide lo que te dije antes... 180 días afiliados a la AFP, 90 días de cotizaciones y ojalá que tengan 90 días cotizados previos a la fecha de concepción...

- **¿Previos? Antes de quedar embarazada...**

Claro, ahí es donde queda la tú vas a decir "pelotas". Claro porque ahí queda la escoba, no todas, mira sobre todo los trabajos más precarizados que normalmente son hechos por mujeres egresadas de cuarto medio y trabajan, en la gran mayoría, por lo menos, acá en la provincia, trabajan en ELEAM Establecimientos de Estadía de Adulto Mayor. Ganan el sueldo mínimo, son trabajos muy precarios, con unas condiciones bien "paupérrimas". Entonces, la mayoría, está trabajando dos meses, tres meses, ya ponte tú, con suerte un año. ¿Te fijas? Entonces el cálculo, de la licencia con los tres meses antes de la fecha de concepción, más los 90 días es súper poquito lo que sacan. Es poquísimo, entonces de repente, ellas con horas extras, ellas con esto con otro, sacan un sueldo de haber mínimo, ¿Cuánto está mínimo ahora? (Entrevistadora: en más o menos esta como en 340)

Si más o menos, a eso tienes que sacarle el 17%, de leyes laborales, y con esa base, se calcula por día. No es que tú al mes vayas a tener tu sueldo tal cual, no.

- **¿Es por día?**

Es bien complejo, tratar de explicarlo a esto a un universo sobre todo jóvenes hasta los 30 años, en que, es bien poco lo que manejan. Ni siquiera entienden, que se les saca el 10% de su sueldo.

Piensa que esta plata no sale directamente de las cotizaciones, como el resto de las licencias médicas... Las licencias maternas las paga la SUSESO, la Súper Intendencia de Seguridad Social...

- **Nosotras igual revisamos algunos datos de la Superintendencia...**

Claro, ellos son los que pagan las licencias... Entonces lo que te digo, en el universo de Fonasa, está el tema de la maternidad, yo no sé si han visto esas estadísticas. Yo no las veo en el trabajo, las vi en estudio... que no se... en los últimos 10 años se disparó el índice de embarazo en Chile en mujeres con menos educación y con un nivel socioeconómico más bajo, que hace 20 años atrás.

- **Buscando los datos en la Superintendencia, principalmente nosotras buscamos los datos de la transferencia de días al padre. Comparamos desde que se promulgó la Ley desde el 2012 al 2019, porque los datos del 2020, todavía no los suben a la página. Entonces sacamos la cantidad de licencias del total de las licencias y sacamos qué % correspondía de traspasó de días al padre...**

Y ¿Cuánto les salió?

- **Salió 0,5% 0,20% que fue como en el año 2016, si no me equivoco, 2015, donde más hubo traspasos...**

Yo de todos los años que llevo trabajando, mira, abre visto 2 casos o 3. Y hay un plazo más encima para eso. Si se calculó el parental con completo, es súper complejo devolver el dinero, hay un plazo que tu una semana antes de terminar el postnatal tu avisas que vas a ceder al padre. En ese caso el padre tiene que presentar lo mismo, contrato, cotizaciones, liquidaciones de sueldo, a veces, el padre pertenece a una caja de compensación se tiene que hacer cargo de la caja o pertenece a Isapre.

- **En el año 2019 de acuerdo con datos de la Superintendencia de seguridad social en Chile, se realizaron 241 traspasos de días al padre, o sea. a nivel nacional, lo que corresponde a un 0,25% del total de postnatal. Esa cifra teníamos nosotras a nivel nacional, o sea. 0,25% es nada, no alcanza a hacer el 1% del postnatal Total.**

Sí, es complejo...

- **Si principalmente esa era uno, principalmente, cuando se promulga la Ley, tiene tres grandes objetivos que dice cuando la manda a que la Ley sea tramitada... El espíritu de la Ley que le dice tiene tres objetivos principales, el objetivo de uno, dice que mejores cuidados a los recién nacidos, el dos, garantizar que padres y madres tengan una corresponsabilidad en el cuidado de sus hijos e hijas, y el tercero, que ambos padres puedan conllevar una vida familiar y a la vez laboral... ¿Usted cree estos objetivos de un principio se cumplen?**

Tienes que revisar la realidad, las cifras de cuantos niños o niñas nacen dentro, ponte tú, de un referente del matrimonio y de mamás solteras. Te fijas, la mayoría de las mujeres mira, las personas que nosotros atendemos acá son mujeres solas. Mujeres jóvenes, solas. Están viviendo con los padres, o con los abuelos, o que vive un gran "famiión" en una casa pequeña... que es como lo clásico, lo cotidiano. Es muy raro ver una licencia que te vayan a pagar de pre o postnatal que supere los \$300.000, es muy raro eso... Es excepcional ...

- **En el caso por ejemplo cuando va una mujer a tramitar la licencia del postnatal, independiente por ejemplo uno no sabe, ustedes les entregan la información, que puede transferir días al padre y en ese momento, ellas ¿no hacen algún comentario? o algo al respecto. O simplemente lo reciben como la información completa respecto de la Ley.**

Cuesta a la mayoría porque no es un tema fácil, uno lo tiene tan naturalizado, pero es complejo. Mira nosotros en Compín se ven temas de Isapre, discapacidad, jubilación, licencias médicas, son como hartas cosas. Esto lo hemos conversado un montón de veces en reuniones con nuestros pares, con jefatura, y.... es complejo para las personas, recién vienen a "cachar"(entender) que cuando ya se accidentaron no sé, tuvieron una operación, o no se alguien que recién ahí vienen a entender este universo, es complejo. esta dentro de un Decreto Supremo, que después trataron de arreglarlo... Cada vez que se arregla es más complejo... Mira, estamos en el 2021, en el 2019, antes del estallido social, partió este tema en marzo, siempre los pilotos se forman en Concepción, V región y Metropolitana. Y nadie entendía nada. A veces nosotros queríamos ver, mis licencias de prenatal y esto, a veces íbamos a ver, \$80 pesos, \$60 pesos y nadie entendía nada. Esto fue como el segundo trimestre del 2019 y la jefa de subsidios, hizo una capacitación y todo, fue una vuelta de turca que se pegó el SII, tú eras declarante voluntario o involuntario. ¿cuál era el objetivo de esto? De que había mucha gente que estaba trabajando de forma independiente y no cotizaba. Tu estas empezando a trabajar, eres profesional joven o lo que sea Imagínate y sabes que a nosotros nos pasaron cuantas cosas una persona, una mujer, que tuvo como un colapso nervioso, tuvimos que asistirla con el guardia, bajaron unos médicos, porque no podía creer, justo cuando estábamos en este proceso, de entender cómo se calculaba, en el caso de las mujeres independientes, vino el estallido y quedo la escoba. Ahora con la licencia médica electrónica que está a full, se calcula prácticamente solo eso. Pero yo no sé cómo es.

- **Igual yo me preguntaba en el caso de que yo quedara embarazada, no me van a pagar ni uno, nada.**

No nada. Si tú ahora si estuvieras con un contrato formal, y te dieron 4 días de licencia, sea Compín o una caja de compensación, te van a pagar los 4 días de cotizaciones a ti te va a llegar un día de pago. Las licencias se pagan completas desde los 11 días. ¿te fijas?

- **Desde mi experiencia en mi trabajo que es honorarios, pensaba debe ser súper complicado en ese proceso de estar embarazada, de decir voy a tener que descansar los 6 meses o los 5 meses y medios, son 5 meses que no vas a recibir**

nada de sueldo, parte también de nuestro desconocimiento... yo dije a, pero a mi descuentan por planilla eso de la devolución de impuestos, me deberían dar algo o sea algo de eso, no nada.

A modo de anécdota, cuando yo empecé a trabajar en Compín en la subcomisión de Valparaíso, Isla de Pascua, Archipiélago Casa Blanca, San Antonio... Trabajamos ahí como 40 personas, incluidos médicos como 10, administrativos, en fin, éramos 30 personas, el grueso a honorarios. Yo, mil veces, compañeras embarazadas, compañeros que bajan de las escalas se torcieron el pie no tienen a licencia porque estaban a honorarios, eso no pasaba solo aquí, pasaba en todas las Compines a nivel nacional, después nos dimos cuenta de que pasaba en todos los estamentos públicos a nivel nacional. Después que yo entre en el tiempo de Jamett, un Seremi de Derecha, entro a jugar una Seremi del partido comunista, porque todas entidades, son como los premios de guerra cuando gana un gobierno, un partido o el otro... Esta Seremi contrato a 12 chicas embarazadas o ya habían tenido a su guagua, etc. Y las contrato porque hay que contratarlas, igual hubo reclamos, porque había mucha gente a honorarios por años, y recién esto se regularizó, hace tres o cuatro años atrás. Si los propios funcionarios estatales, estamos ahí, como el caso tuyo, que no tenían ni siquiera un derecho a licencia médicas y trabajando con licencias médicas, que puedes esperar tu para el usuario...

- **Si yo creo que ese es uno de los principales problemas de las licencias médicas, en general, como se calculan, este enfermo 4 días, pero en verdad de pagan uno...**

Hay un caso que les comentaba yo acá a los compañeros de Marga -Marga, antes de Viña me mandaron a Valparaíso a organización pre-atendiendo público y me dejaban a cargo de la unidad de atención de público, había una señora que iba todos los meses y oye, ya conocida de todos, oye quien es, y esta señora, su hijo había tenido un accidente y quedo en estado vegetal, le faltaban los 10 días para tener los 6 meses de afiliación, profesional, joven, ahí estaba... Todos los meses iba y dejaba las licencias del chico, y yo quede, así como, que tremendo... Algún día tendrá que cambiar la Ley... iba y dejaba la licencia, iba y dejaba la licencia... Y el chico no tenía derecho a nada... y así es muy complejo.

En una reforma, que fue el año 2012 que se amplió el derecho de subsidio a mamás temporeras, bastaba que tuvieran un finiquito, 12 cotizaciones, en dos años, algo así. A nosotros en Valparaíso nos afectó arto, porque había mucha mujer que trabajaba por temporada, valga la redundancia, en Casa Blanca, en viñeros o cuestiones, mujeres jóvenes que se embarazaban y no tenían derecho a nada. Y se creó esta reforma, creo que fue en el Bachelet 2 (segundo gobierno de Bachelet), ahí se agarró una parte bien importante que estaba fuera de esto... Pero ha habido reformas como la Ley sana, para niños y niñas que están en etapas 4, al borde de la muerte, accidentes graves, que permite a los papás acompañar en los últimos...

- **Acompañar en los últimos momentos...**

Claro imagínate la cosa espantosa, no ha habido ningún cambio estructural al sistema, te fijas.

- **Tenía una duda con el tema de que la Ley, cuando nosotras la leímos con mi compañera, la Ley fácil igual, decía que, para mujeres independientes,**

necesitaban tener más o menos un año afiliadas a AFP y debían tener cotizaciones, no necesariamente regulares... debían tener parceladas, a lo más unas 6 o 4... no recuerdo bien... En ese sentido, a ellas tampoco o alguien por ejemplo que también sea independiente, que sea honorarios, tampoco le llegaría algo de subsidio... o sería muy bajo.

Sería muy bajo, como te pasó a ti. Tiene que ver con los cotizantes obligados, cuando tu declaras, cuando haces esta famosa declaración, tu, hay una pregunta, un formulario que piden... ahh. (Entrevistadora: el formulario 22...). Tu estas sabiendo más que yo... hace rato que atiendo público... Este formulario que tú haces una declaración cuando vas a declarar de forma completa o parcial, cuando tus cotizas de forma parcial son cuando te va mal con el tema del cálculo... Un montón de personas, dentistas, enfermeras, kinesiólogas, ¿qué hacen? se van a la Isapre... pero la regla va a hacer exactamente la misma...

En relación con el tema, por ejemplo, del pago del subsidio del postnatal, ¿es principalmente dónde decías presentan mayores problemas? o sea en el pago como del sueldo, en verdad no es el sueldo, es un subsidio... Principalmente las causas, es el tipo de trabajos que las mujeres están desempeñando sus labores...

Claro, por ejemplo, una vez llego una mujer que trabajaba en Ripley Quilpué, a ella no le convenía para nada tomarse 84 días más... ¿te fijas?... Claro porque bueno todas las prioridades son distintas, (dijo la usuaria) "oye como me voy a quedar 6 meses más en la casa con esta caga de plata, que no me alcanza ni para pañales...". Súper razonable, porque el empleador no se arriesga a tenerla de nuevo por el tema el fuero y porque en estricto rigor esta con licencia médica.

- **Sí, la Ley en el primer párrafo establece que es "irrenunciable" para las mujeres.**

Entrevistada T.C: Si, entonces es la típica Ley como te decía antes, que parte de un escritorio, hechas por personas, como siempre hablamos con mi hijo, hechas por "viejos" de "seudo" derecha que no se han movido de Santiago y hacen leyes...Entonces dejan caer la Ley para abajo, tienes que aprendértela, y tratar de explicarle a las personas, a ver como decirlo para que no suene feo... súper ignorantes al respecto, en el tema de la Ley de Licencias Médicas, la única como más flexible es la N° 16.744 que tiene que ver con accidentes y enfermedades pensionales, mira tú que curioso... basta con que hayas firmado el contrato, quedo la escoba, todo súper, no te piden cotizaciones si tienes algún problema mayor te pasan plata, te respaldan, te la afirman, todo. Y desde el año pasado la sacaron del Compín, mira tú, ahora es solo exclusivamente de las Mutuales, como todos sabemos tienen fines de lucro... ¿te fijas?

- **Con el tema, como llegan al Compín, tanto hombres como mujeres tú me dices que, principalmente van las mujeres solas, el tema del postnatal, ¿ellas llegan informadas, tienen ciertos conocimientos o como es el nivel de información? al momento que tramitan su licencia...**

En el rigor de la Ley, la licencia la debe tramitar el empleador o empleadora, te fijas, a ellos le pedimos, el contrato actualizado, las cotizaciones de Fonasa, AFP, un poco para fiscalizar

a los empleadores... que son bien canallas, no pagan, en fin, hartas cosas. Se revisa la licencia que venga todo ok, que no esté bloqueada en Fonasa, son un montón de variables para el ingreso de la licencia médica, esto hasta hace dos años, funcionaba... el empleador si tenía que volver, dos veces, tres veces, y al fin lograba llevar todo, se ingresaba la licencia, se pasaba al médico, si el médico aprueba, pasa al sistema de cálculo, desde hace, desde el Piñera 1, se instala el tema de la licencia médica electrónica, que fue un desmadre virtual, que ahora recién los últimos dos años termino de fluir, estuvo como 6 u 8 años ahí "con la pelota chanta" no funcionaba, los operadores, los empleadores no sabían en fin. Ahora basta con que la persona ponga la huella, que remita al empleador, la licencia llega al empleador se tramita a través de Previred, todo se hace de manera digital. Te fijas... solo basta con que vaya el contrato, etc. Y eso, entonces siento yo que queda con mayor lío la trabajadora, porque ella pone la huella y tiene que esperar, ¿qué va a pasar? me la van a pagar mañana, en una semana, en un mes. ¿cómo van a hacer mis pagos en 84 días? porque no son pagos mensuales, son pagos diarios, entonces. Se abrió una súper plataforma que es mi licencia médica.cl y a propósito del estallido social, cuando nos dábamos cuenta de que miles de niños no tenían acceso a internet, ¿todas las personas tienen acceso a internet para revisar su licencia médica?

- **Y no todos tienen el manejo informático para verlo.**

Si te fijas, toda esta forma, estos protocolos, no sé, desde la venta del bono Fonasa, ¿cómo lo hace un adulto mayor para meterse a internet para comprar un bono Fonasa? No... es complejo. Es complejo, a mi muchas veces, me salgo de la fila, muchas veces me siento afuera, me siento ahí con la persona y le voy explicando, así paso por paso... hay gente, para mi sorpresa, mujeres más jóvenes que yo que no saben leer ni escribir, a mí me da más pena y tu escribes, en fin. Por eso te digo es ...Es complejo niña, los tramites de discapacidad es horrible, ahí tú ves el otro lado, a parte del trámite, "pucha que son fregadas estas tipas de la Compín" que es la clásica, no tiene que ver con que ella sea fregada, tiene que ver con que es una Ley, Yo me doy el tiempo de explicar, esto es un Decreto Supremo del año 84, si usted no presenta estos antecedentes se le va a rechazar, si se le rechaza tiene que apelar, te fijas. No sé, en toda la V región trabajaran 20 médicos, para miles de licencias diarias, la gente no maneja eso, no es que esté haciendo una defensa a mis compañeros, hay un tema legal...

- **Entrevistadora: Entonces, eso... respecto... su opinión y su experiencia que le ha dado el trabajo en Compín... ¿cómo evaluaría la actual Ley del postnatal parental? ¿considera que esta acorde a las realidades chilenas o no?...**

No, no... lo que te decía antes, esta costumbre que se hizo de los legisladores, la mayoría hombres, en hacer leyes que rigen a todos y todas, sin que venga de los territorios, sin que venga, debe ser distinto ser mamá en Punta Arenas que ser mamá no se aquí en Quilpué, es distinto tener gemelos, es distinto tener un hijo con discapacidad, con síndrome de Down, es súper distinto, los tiempos son distintos, podrían haber revisado primero, lo que hablábamos antes, el índice de mujeres en que aspectos socioeconómicos están, en que quintil están, cuáles son las que son mamás más jóvenes, cuántas son casadas, cuántas tienen parejas... la mayoría son solas, cabras de 18 años, 19, 20 que no se, tú les preguntas el Rut y no se lo saben, o sea, el Rut, quedan ahí... Bien porque se haya extendido (postnatal) pero solamente a una parte les conviene...

- **La extensión es la parte que considera que esta bien... pero dentro del sí, el pago, la tramitación...**

Claro, los datos que tu manejas súper bien, esta cosa de la transferencia al padre, esta cosa no es nada.

- **En el tema de la coparentalidad, me dice que el casi los 12 años que lleva ahí trabajando (Compin) ha visto 2...**

Claro, en verdad tenía que ver con empleados públicos, gendarmería... te fijas...

- **Principalmente, nuestra última pregunta... ¿qué cambios sugiere (a la Ley postnatal)? de acuerdo con experiencia en las oficinas de Compín ¿qué cambios sugiere a esta Ley para que se acomode a esta realidad actual? al Chile que necesitamos...**

Voy a tener que dar un discurso político... Creo que cualquier reforma que se le tuviera que hacer tendría que venir desde las propias mujeres, desde las propias mujeres trabajadoras, ¿dónde están agrupadas? habría que buscar, porque el Ministerio de la Mujer, la subsecretaría no son muy representativos en estos tiempos, cierto, desde los propios territorios, revisar donde se están presentando este tipo de licencia, la mayor cantidad, no se... mujeres que trabajan en el norte, siempre lo he visto así, que trabajan con sistema de turno, subcontratados, mujeres que trabajen como empleadas domésticas, o mujeres que trabajan en el comercio, mujeres que trabajan independiente como tú, de alguna forma... Mira yo espero que, lo deseo de todo corazón que salga algo nuevo que exista una reforma estructural, para que de alguna manera se mejore esto, más que como derecho universal, sino que puntuales, que tienen que ver tus "lucas", tu 7% de salud, que realmente tenga un significado, lo primero que habría que sacar estos famosos decretos supremos. Porque no es bueno, prioriza a las AFP, a los empleadores... Hay un punto que alguna vez hablaban mis compañeros, tiene que ver con salud pública... la baja natalidad...

- **Que está aumentando la transición demográfica, que cada vez están teniendo menos hijos, como 1,8 en promedio, no alcanza a ser 2...**

Sí, esa proyección en 10 años es lamentable, mi oficina de Compín, está dentro de una oficina de autoridad Sanitaria y donde hay, muchos, todo lo que tiene que ver con salud pública, entonces en el almuerzo, ahí uno pone "oreja", que significa de aquí a 10 años más en que vamos a estar todos, un grueso importante que vamos a estar en los 60 a 65 años, que no hay leyes para eso, hay jubilaciones espantosas, todo lo que significa el tema cotizaciones en las mujeres que es mucho más bajo que el de los hombres, la estabilidad laboral, las huellas, los lapsos, las lagunas que hay, por las mujeres por cada hijo que tienen, porque cotizan menos o porque no vuelven a trabajar, les pagan menos... Entonces hay una montonera de variables que afectan a las mujeres, debiera ser una cosa general del territorio y ver cada estamento de forma distinta, si no es lo mismo, no un decreto para todas si no es lo mismo...

- **Lo que nos llamó la atención es que la Ley que tiene un tope de pago de subsidio en UTM, que lo saque y era como 1 millón y algo.... parece de tope.**

Sí, no se paga más, por lo mismo es el tema de clásico... no se el dueño de la empresa con la secretaria o con la sobrina, o con la hija, o con la esposa Te fijas, le hacen un contrato

chanta, que le pagan por ejemplo un sueldo de \$1.800.000 por ejemplo, "le subí el sueldo a mi secretaria", y tu después les pides las cotizaciones previas a la fecha de concepción y no tienen, o tienen por el sueldo mínimo. Entonces no les sirve de nada.

- **Ese es un punto extraño que pensamos nosotras, tienes que pensar antes de quedar embarazada, o sea pensar...**

Planificación por completo...

- **Si como tus señalas y manejas los datos, son mujeres jóvenes, madres que recién están siendo adultas 18 años, 19 años acaban de cumplir la mayoría de edad, que jamás han trabajado porque son niñas, entonces, antes de la concepción tenían 17 años están trabajando en lo que encontraron... quedaron embarazadas y ¿se les calcula el base antes de quedar embarazada?**

Ojo, creo que es por la cotización más baja esa es la que manda... por la cotización baja. Es sin bono, sin horas extras... Estaba viendo acá si tenía unos datos, con respecto, si los encuentras te los voy a enviar, artos gráficos, hartas cifras. No, no tengo acceso desde acá...

- **Bueno, esa es tu opinión, tú crees que debería NO debería ser una Ley global, sino una que sea acorde al trabajo, al tipo de ocupación que tengan las mujeres...**

Claro, si tuviéramos sueldos distintos en Chile, esencialmente todo lo que pasó el 2019 repercute en todo, en lo cotidiano, en la licencia en el tipo de trabajo que tú tienes, a las y tantas que te levantas para ir trabajar, donde tomas dos o tres micros, o aquí que vives en Quillota y trabajar en Valparaíso, independiente de la pega que hagas, después vuelves hacerte cargo de tu guagua, o si la empresa tiene sala cuna, o si tienes que pagarle a alguien para que te vea a tu guagua... No es nada mejor, una guagua de 6 meses, claro, después viene una bolsa de variables, supuestamente con esta extensión de postnatal ellos iban a bajar la cantidad de licencias psiquiátricas, era esperable, no bajo en nada. Claro, tu tenías el pre natal, tenías el postnatal, tenías las 4 licencias por hijo menor de un año que son porque no pueden ser más de 7 días, por 4 licencias seguidas, por X razón, alergia a la comida por reflujo, después partía el baile de licencias psiquiátricas, depresión postparto, ¿cuál es el rollo? tú vas a un psiquiatra, independiente que sea Isapre o Fonasa, porque la mayoría de las especialidades no está en ninguna de esas bandejas, entonces, la que podía presentaba una licencia psiquiátrica y la Ley dice que si la licencia es extendida por el psiquiatra debiera ser aprobada por hasta 6 meses... te fijas... ahora esta exactamente igual el mismo fenómeno, el pre natal, postnatal, parental, licencia por hijo menor de un año y parte el baile de licencias psiquiátricas, porque es obvio ¿quién va a dejar a su guagua de 6 meses en algún lado?.

- **Hay que tener cierto apoyo tanto de red de familia o pareja de decir, ya sabes de poder decir "voy a volver a trabajar, la guagua tiene 6 meses vamos a tener que dejarla con alguien o pagarle a alguien para que la cuide, si es que los dos trabajan" o como dices tú, en este caso la mayoría, son mujeres solas, que les pagan muy poco, con lo poco que le pagan le alcanza para la guagua y además deben dejarla con alguien... es imposible.**

Sí, a esto debieras pegarles una ojeada a los estratos socio económicos, no sé, estar en pareja, no se los dos son profesionales jóvenes, están haciendo 1 millón y medio entre los dos, es fácil pensar en alguien que te cuide al bebé y tu seguir funcionando. Pero para una mujer que está trabajando y está sacando \$300.000 al mes ¿va a pensar en alguien? es imposible... si tienes una mirada más cuali, si le preguntas a una chica que es arquitecta otra chica que trabaja en comercio, tú les preguntas, obviamente van a querer estar con sus "crías". Que es súper natural. Me acorde cuando hice mi segunda práctica de comunidad y familia, me toco hacerla en la unidad de discapacidad de Villa Alemana. La trabajadora social a cargo de mí, nos llevamos súper bien, mujer joven, nos llevamos muy bien, volví de repente me habla que está embarazada, vivía con su pareja como 5 años, le dije como hacerlo, el rollo de las boletas, porque cada trabajadora social de la muni de Villa Alemana todas a honorarios, ella de su pre-natal de 40 días fueron como \$1.300 y no hallaba como decirle, 2019 cuando partió toda esta cosa del SII cuando hizo la barrida y el cambio, nadie entendía nada. Me daba una pena de decirle, ya trabajando a honorarios creo que ganaba casi 500 mil pesos, trabajadora social, con su licenciatura, con ganas de hacer un postgrado, todo lo que significa... yo no hallaba como decirle mira sacaste esto, yo tratando de aprender para explicarle. Es terrible...

- **Entrevistadora: para alguien que tiene cierta independencia económica, me pongo en el lugar de ella, por mi caso, ¿quién vive con \$1300? no te alcanza ni para comprar 1 kilo de pan...**

Nada, hay que hacerse asesorar, mirar todo lo que pasa SII, ellos fueron los que formalizaron y recrearon toda esta cosa de los independientes obligados, no solamente pensando en la maternidad, sino también un esguince son 7 días, una bronquitis son 7 días, cuestiones simples que te pueden pasar, una gripe fuerte, no estoy pensando en nada grave. Que te hagan un descuento y quedas tirado... Por eso les digo a los profesionales jóvenes, todos trabajando en mi casa, hasta hace poco vivíamos todos juntos, porque sé que no les daba para independizarnos...

- **Muchas gracias por participar, esta actividad fue muy enriquecedora por todo lo que nos pudo enseñar e informar...**

Muchas gracias a ustedes igual con contactarme, siempre aquí disponible para ayudarlas si necesitan algo y que les vaya muy bien en su proceso de defensa.